

UNIVERSITE DE MONTPELLIER. FACULTE DE DROIT

L'Évolution Juridique dans le Domaine de la Convention Collective de Travail en France

THESE

Présentée et publiquement soutenue
devant la Faculté de Droit de Montpellier

PAR

HENRI MAUREL

AVOCAT STAGIAIRE A LA COUR D'APPEL

ATTACHÉ AU PARQUET GÉNÉRAL

POUR OBTENIR LE GRADE DE DOCTEUR EN DROIT

JURY

MM. le Doyen MORIN, *président*.

VIALLETON, Professeur, *assesseur*.

DEMONTÈS, Professeur, *assesseur*.

MONTPELLIER
IMPRIMERIE DE LA PRESSE
3, rue Jardin-Martel
Tél. 47-84

—
1938

L'EVOLUTION JURIDIQUE DANS LE DOMAINE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
EN FRANCE

UNIVERSITE DE MONTPELLIER. FACULTE DE DROIT

L'Évolution Juridique dans le Domaine de la Convention Collective de Travail en France

THESE

Présentée et publiquement soutenue
devant la Faculté de Droit de Montpellier

PAR

HENRI MAUREL

AVOCAT STAGIAIRE A LA COUR D'APPEL

ATTACHÉ AU PARQUET GÉNÉRAL

POUR OBTENIR LE GRADE DE DOCTEUR EN DROIT

JURY

MM. le Doyen MORIN, *président*.
VIALLETON, Professeur, *assesseur*.
DEMONTÈS, Professeur, *assesseur*.

MONTPELLIER
IMPRIMERIE DE LA PRESSE
3, rue Jardin-Martel
Tél. 47-84

1938

FACULTÉ DE DROIT DE MONTPELLIER

MM.

MOYE, Doyen honoraire, professeur de Droit International Public.

MORIN, Doyen, professeur de Droit Civil.

BECQUÉ, professeur de Droit Civil.

DE NESMES-DESMARETS, professeur de Droit Administratif.

BOSC, professeur de Procédure Civile.

VIALLETON, professeur de Droit Civil.

GUENOUN, professeur de Droit Romain.

COURTIN, professeur d'Economie politique.

LÉGAL, professeur de Droit criminel.

DEMONTÈS, professeur de Droit commercial.

ANTONELLI, professeur d'Economie politique.

DELBEZ, professeur de Droit constitutionnel.

TISSET, professeur d'Histoire du Droit.

DIJOL, Chargé de Cours de Capacité.

ELLUL, Chargé de Cours.

VALERY, Doyen Honoraire, Correspondant de l'Institut.

BABY, Secrétaire.

DUBOIS, Secrétaire honoraire.



JURY

MM. le Doyen MORIN, *président*.

VIALLETON, Professeur, *assesseur*.

DEMONTÈS, Professeur, *assesseur*.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions écrites dans les thèses: ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A MON PERE ET A MA MERE

En témoignage d'affectueuse reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi.

A MES GRANDS-PERES ET A MES GRAND' MERES

A TOUS MES PARENTS

A MES AMIS



Digitized by the Internet Archive
in 2026

L'ÉVOLUTION JURIDIQUE DANS LE DOMAINE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN FRANCE

INTRODUCTION

L'idée d'un droit collectif qui tâche de se créer une place à côté du droit individuel, n'est pas une idée très nouvelle, car depuis plus d'un demi-siècle déjà, il existe un mouvement hostile à la notion du Contrat, telle qu'elle nous avait été léguée par le Droit Romain, transmise par le Code Civil, et définie par lui. De puissantes réalités économiques sont venues ébranler notre édifice juridique sur bien des points, déterminant chez nous, comme à l'étranger une véritable crise du Contrat, instrument essentiel des rapports juridiques entre les hommes et de la vie économique.

On a commencé par discuter le rôle de la volonté dans le Contrat, puis le juge ne s'est plus attaché qu'à la déclaration faite par les parties, sans rechercher quelle intention se cachait sous cette apparence de volonté et on en est venu à ne prendre en considération que la pure équité, telle que le juge la lit dans sa conscience.

Mais on a fait plus que bouleverser l'interprétation traditionnelle des Contrats car c'est à la notion de Contrat elle-même qu'on s'est attaqué pour en venir à une conception nouvelle d'un droit qui, suivant l'expression de M. DEMOGUE, se « *socialiserait* » (1). Et on a pris l'habitude de considérer

(1) DEMOGUE. Des modifications aux Contrats par voie unilatérale. *Revue trimestrielle, Droit Civil* 1907, p. 246.

le Contrat, non plus en se plaçant au point de vue de savoir quelle a été la volonté des parties contractantes, mais en considérant ses effets utiles au point de vue social, au point de vue de l'utilité générale. C'est une conception due à des théories allemandes et dont nombre d'ouvrages français se sont inspirés.

Dans la préface du livre de M. GENY, sur la « méthode d'interprétation et les sources en droit privé positif », M. SALEILLES caractérisait en ces termes ce courant d'idées hostile au Contrat : « Des créations d'ordre économique que nul ne pouvait prévoir ont bouleversé les rapports juridiques entre le capital et le travail, et des aspirations nouvelles sont nées de cet état de choses jadis insoupçonné.... les volontés ont réclamé un surcroît d'autonomie propre ; mais en même temps et tout à l'inverse, la sécurité des relations, les nécessités du crédit et peut être aussi certaines découvertes sociologiques, nous ont montré enfin que le libre jeu des volontés ne suffisait pas à tout, *que le Contrat allait perdre de sa suprématie et de son monopole*, et que, en dehors du libre Contrat, il y avait placé des créations juridiques, nées d'une éclosion coutumière et spontanée, inspirées par un sentiment de justice et d'équité, par je ne sais quelle intelligence d'une solidarité plus étroite et plus complète, par où les individualités si jalouses qu'elles soient de leur indépendance dussent arriver à se soumettre à l'empire de certaines lois générales, dominant de haut, le libre jeu de leurs relations juridiques avec les autres » (1).

Cette atmosphère juridique hostile à la libre expansion de la volonté individuelle ne s'est nulle part mieux cristal-

(1) GENY. — Méthode d'interprétation et sources ou droit privé positif. Préface de Raymond Saleilles, p. II.

lisée que dans la théorie des « Contrats collectifs de travail ».

La prépondérance du point de vue social sur le point de vue individualiste qui s'y manifeste dépasse les limites de l'économie politique pour pénétrer *dans le droit lui-même*. Et c'est justement à l'étude de l'*évolution juridique* qui s'est produite dans le domaine du « Contrat collectif de travail » que nous entendons nous livrer.

Nous n'ignorons pas que de nombreux auteurs, et parmi eux de savants juristes ont étudié, lors des projets présentés à la Chambre des Députés vers 1905, puis à l'occasion de la loi de 1919, cette matière, avec une compétence que nous devons leur envier.

Mais, il nous est apparu qu'à la suite de la loi de 1936 il pouvait y avoir place pour le modeste ouvrage que nous nous proposons d'écrire et dans lequel nous tâcherons de dégager et de fixer, très simplement, les caractères de cette évolution juridique, jusqu'au dernier terme où elle est maintenant parvenue.

PARTIE PRELIMINAIRE

GENERALITES, DEFINITIONS HISTORIQUE ET PLAN

DÉFINITION ET GENERALITÉS

Avant d'aborder l'étude de cette évolution juridique que nous nous proposons de suivre, il importe de donner ici quelques généralités, d'établir quelques définitions et, avant tout de résoudre une question de terminologie traditionnelle.

L'expression « *Contrat collectif de travail* » souvent employée est impropre, parce qu'équivoque et de nature à engendrer des malentendus. Elle semble, en effet, à priori, désigner une variété du Contrat de travail: Contrat par lequel une ou plusieurs personnes s'engagent à travailler pour une autre personne qui s'engage, en retour, à les faire travailler suivant des conditions déterminées.

On pourrait croire que la convention collective est un tel Contrat. Or, il n'en est rien: c'est un accord par lequel *personne ne s'engage à travailler ou à faire travailler.*

La seule chose à laquelle, les uns et les autres s'engagent, c'est à ne conclure, à peine de certaines sanctions, dans une région et une profession déterminées, aucun Con-

trat individuel de travail, dont les clauses soient en contradiction avec celles de la convention collective.

Dans une telle convention, seule une obligation réciproque *de ne pas faire* pèse sur les parties en présence, et aucune obligation positive, ne s'imposera à elles tant qu'elles ne seront pas dans l'une des situations d'employeur ou d'employé où elle est applicable.

Les expressions : « Contrat collectif de travail » et Convention collective de travail », cette dernière adoptée par le législateur, sont donc de mauvaises formules auxquelles en bonne technique juridique il conviendrait de substituer des appellations meilleures et plus strictes proposées par certains auteurs.

« Réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (M. JAY) (1).

« Convention collective de réglementation du travail » (M. ROUAST) (2).

Malheureusement ces formules n'ont pas été couramment appliquées par les auteurs, n'ont pas été adoptées par le législateur et ne sont pas encore passées dans les mœurs. Aussi pour une plus grande commodité d'exposition nous continuerons, comme tous ceux qui traitent de cette matière, à employer concurremment les expressions vicieuses, mais courantes « Convention collective de travail » et « Contrat collectif de travail ».

Nées spontanément de l'évolution industrielle de la fin du XIX^e siècle et des nécessités de l'organisation moderne du travail, les conventions collectives ont été pratiquées en

(1) JAY (Raoul). — « Qu'est-ce que le Contrat collectif de travail », 1908.

(2) ROUAST (André). — « Essai sur la notion juridique de Contrat collectif dans le droit des obligations », p. 296.

France bien avant que le législateur ne fût amené à les réglementer. Elles se sont répandues d'abord en Angleterre, en Amérique, puis en Allemagne et surtout en Italie, avant de prendre chez nous la place importante qu'elle tendent à occuper dans le monde du travail.

Leur rôle économique a été maintes fois minutieusement étudié et selon que l'on était partisan ou adversaire de cette institution on s'est appliqué à mettre en lumière les avantages et les inconvénients du Contrat collectif.

En sa faveur on a fait valoir deux ordres d'arguments.

On a d'abord montré qu'il était un remède à l'inégalité de force économique entre les contractants, notamment dans la grande industrie. Le Contrat collectif place ouvriers et patrons sur un pied d'égalité et leur permet de discuter, à force égale, des conditions du travail.

On a dit aussi qu'il règle la concurrence entre ouvriers comme entre patrons en lui fermant certains domaines. Patrons et ouvriers s'engagent, les uns et les autres à ne pas employer certains moyens de concurrence. Ainsi le Contrat collectif de travail s'il ne supprime pas la concurrence, la déplace pour la ramener sur son véritable terrain : le terrain professionnel. Pour vaincre leurs rivaux, les patrons lutteront d'organisation, les ouvriers lutteront d'habileté ou de zèle.

Mais en face de ces avantages, on a trouvé, dans le Contrat collectif des inconvénients.

Les économistes libéraux lui ont notamment reproché d'uniformiser les conditions du travail, en appliquant à tous les travailleurs, les conditions qui conviennent aux ouvriers moyens ou médiocres et de tendre, par là, à diminuer l'initiative, l'émulation et l'effort individuel qui sont les conditions de tout progrès social.

Enfin le patronat déplore, à bon droit que les syndicats

ouvriers qui ne comprenaient jusqu'à une époque récente qu'une minorité d'ouvriers, ne possèdent pas les capitaux nécessaires pour pouvoir effectivement payer les dommages-intérêts auxquels ils sont susceptibles d'être éventuellement condamnés en cas de violation de leurs obligations.

« Pour assurer à la convention collective toute son efficacité, il faut que le syndicalisme soit fort et stable, tant du côté ouvrier que du côté patronal » (1).

Au-dessus de cette discussion, il est un fait que personne ne peut méconnaître, c'est le développement de la convention collective de travail en France et surtout à l'étranger où, dans certains pays, elle a connu un prodigieux essor.

HISTORIQUE

Avant d'entrer dans le vif de l'étude que nous proposons de mener à bien, il convient encore, dans un bref exposé, de fixer à grands traits l'historique de la convention collective.

« Bien qu'admise aujourd'hui par ceux qui se réclament des « grands ancêtres » de la Révolution, la convention collective ne répondait guère aux vues de ces derniers » (2). Rien de plus significatif à cet égard que la loi Le Chapelier, des 14-17 juin 1791, qui vint prohiber d'une façon absolue, les associations ouvrières, précisément à la suite des tentatives d'ententes collectives dues à la proclamation dans la loi du 17 mars précédent du principe de la liberté

(1) A. COSTE-FLORET. — La loi du 24 juin 1936 : « Vers une conception étatique de la Convention collective du travail ». *Revue critique de législation et de jurisprudence*; janvier-mars 1937.

(2) René LANDRE. — « Jalon de route », revue « Politique », novembre 1936, p. 871.

du travail. Les associations ouvrières virent ainsi leur développement entravé pendant plus d'un demi-siècle. Restant en dehors de la légalité, leur activité ne se manifestait que par des moyens violents, les mouvements déchaînés par elles aboutissant parfois à de véritables insurrections.

En 1864 sentant la nécessité de céder aux idées nouvelles l'Empire abrogea le délit de « coalition » demi-mesure qui, permettant les groupements temporaires en vue d'une grève, n'autorisait pas la création d'organisations permanentes et régulières pouvant veiller aux intérêts de la profession. A partir de 1868 on toléra même les chambres syndicales ouvrières, mais si la convention collective de travail échappait désormais aux « foudres » du Code pénal, elle n'en restait pas moins, suspecte aux juristes imprégnés du vieil esprit libéral.

La loi du 21 mars 1884, en permettant l'organisation permanente de la classe ouvrière sous la forme syndicale, lui donna, pour la première fois, un moyen régulier de se grouper pour faire face aux exigences patronales. C'est à partir de cette époque seulement que l'on trouve en France de véritables conventions collectives, car il ne paraît pas possible de ranger sous ce nom, les quelques accords sans sanction légale conclus antérieurement par les associations prohibées.

C'est d'abord, après des grèves qu'interviennent la plupart des conventions collectives. Puis, les années se passent et, avec l'acclimatement progressif du syndicalisme, beaucoup de conventions collectives se concluent par l'intermédiaire, des syndicats sans conflits ni menaces de conflits (1). La convention collective est alors jugée digne

(1) M. GROUSSIÉ estimait à environ 2.000 le nombre des conventions collectives intervenues de 1892 à 1917.

d'être reconnue par nos lois, après l'avoir été par la jurisprudence; elle fait l'objet d'un premier projet déposé par le Gouvernement en 1906 (Projet Doumergue) et remplacé par un second en date du 11 juillet 1910 (projet Viviani). Rapporté par M. GROUSSIER ce projet fut voté à la Chambre le 29 juillet 1913, mais le Sénat ne l'adopta à son tour qu'après la guerre (au cours de laquelle les Conventions Collectives continuèrent à se développer et s'étendirent notamment à toutes les industries travaillant pour la défense nationale).

Telle est l'origine de la loi du 25 mars 1919, insérée au Code du Travail (art. 31 et suivants du livre I).

Cette loi servit peu, car de 1919 à 1936 le nombre des conventions collectives décrut régulièrement. En général, les employeurs hésitaient à conclure ces Contrats qui risquaient de se gêner selon eux, le libre jeu des lois économique auquel ils se montraient particulièrement attachés. La faiblesse numérique des syndicats ouvriers, l'existence de deux syndicalismes rivaux (C.G.T. et C.G.T.U.) doivent également être retenus pour expliquer l'insuccès de la loi. Fait d'autant plus surprenant qu'à l'étranger et notamment en Angleterre, aux Etats-Unis dans les pays scandinaves et en Allemagne, les Conventions Collectives se développaient dans des proportions considérables.

Cependant en France, les syndicats ouvriers menaient une active propagande en faveur des Contrats collectifs et, quand les grandes grèves de mai 1936 éclatèrent, la revendication des conventions collectives fut au premier plan des demandes ouvrières. En présence du puissant conflit social qui se développait alors dans notre pays, M. Léon Blum, Président du Conseil, convoqua dès son arrivée au pouvoir les délégués de la C.G.P.F. (Confédération Géné-

rale de la Production Française) et de la C.G.T. à l'Hôtel Matignon.

Dans la nuit du 7 au 8 juin, après arbitrage du Président du Conseil, un accord fut signé, qui entra dans l'histoire sous le nom d'accord Matignon et dont l'article premier fut ainsi libellé : « La délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail ».

Le lendemain le gouvernement déposa sur le bureau de la Chambre un projet de loi instituant le Contrat collectif. Il fut immédiatement discuté et voté par les deux assemblées et la loi fut promulguée le 24 juin 1936.

Telle est, sommairement décrite l'histoire de la Convention Collective de travail jusqu'à notre époque et suivant les diverses fortunes qu'elle a connu.

PLAN

Il s'en dégage que la convention collective de travail est passée, jusqu'à présent par 3 états de droit, suivant 3 périodes.

De 1804 à 1919 période où elle n'a connu aucune réglementation et aucune sanction.

La loi de 1919.

La loi de 1936.

Notre plan se trouve aussi tracé par l'histoire elle-même et nous aurons à étudier en trois parties successives.

Tout d'abord quelle a été la position de la doctrine et de la jurisprudence en présence du Contrat collectif de travail avant la loi de 1919.

Nous aurons ensuite à rechercher quelle a été, l'économie juridique de la loi de 1919.

Et il ne nous restera plus, enfin qu'à saisir dans la loi de

1936 les innovations et les modifications qu'elle a apporté à la loi précédente, en venant s'y juxtaposer.

Nous ne manquerons pas aussi de dire comment peuvent être résolues les difficultés nées de cette juxtaposition et nous essayerons de prévoir, en terminant quel sera désormais le sens de l'évolution qui pourra se manifester à l'avenir dans le domaine que nous aurons ainsi parcouru.

PREMIERE PARTIE

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DEVANT LA DOCTRINE ET LA JURISPRUDENCE AVANT LA LOI DU 25 MARS 1919

L'esprit individualiste du XVIII^e siècle et de la Révolution ne connaissait qu'un seul organe juridique de la vie économique : le Contrat.

Les deux principes dégagés surtout par le grand philosophe Kant qui constituaient l'armature de cet individualisme, principes à raison desquels le Contrat était le mode unique de tous les rapports juridiques étaient les deux suivants :

Souveraineté des individus, c'est-à-dire leur pleine indépendance les uns à l'égard des autres.

Autonomie des individus, leur auto-dépendance, c'est-à-dire leur dépendance vis-à-vis d'eux-mêmes.

Aussi bien le Code de 1804 reflet de cet esprit et imprégné de ces principes venait déclarer dans son article 1134 : « Les Conventions légalement formées tiennent lieu de lois à ceux qui les ont faites ». Le contrat, ainsi défini n'était autre chose qu'un accord de volontés, qu'un traité dont toutes les clauses étaient déterminées librement par les parties. Et si un tel contrat était réglementé par le Code, cette réglementation avait précisément pour but d'assurer la liberté contractuelle des individus.

Mais dès le milieu du XIX^e siècle, le développement du

machinisme et le mouvement de la production industrielle vers la concentration, a mis très rapidement la théorie en désaccord avec les faits, en suscitant des inégalités sociales profondes et en créant des infériorités manifestes au point de vue de la liberté de contracter. « A l'indépendance des parties dans le Contrat, a succédé, en fait, la dépendance de l'une des parties vis-à-vis de l'autre. Alors, c'est l'une d'entre elles, et non les deux, qui fixe les conditions de l'opération l'autre n'ayant qu'à accepter ou refuser » (1).

Pour établir l'équilibre des forces en présence et pour faire échapper le plus faible à la loi de la contre-partie trop puissante, deux remèdes étaient concevables et ont été simultanément appliqués.

« D'une part le législateur a édicté, dans l'intérêt des plus faibles, des dispositions d'ordre public prohibant ou prescrivant certaines clauses dans les Contrats.

D'autre part, ce sont les plus faibles qui, impuissants dans l'isolement vont faire de la force avec le groupement de leur faiblesse (2) ».

L'intervention du législateur s'est manifestée dans les domaines où cette inégalité des forces en présence était la plus flagrante: le contrat de transport en chemin de fer, et surtout le Contrat de travail par des lois d'ordre public qui sont venues prescrire ou prohiber, dans l'intérêt des plus faibles, certaines clauses, pour les mettre ainsi sur un pied d'égalité avec leurs cocontractants.

D'autre part nous avons déjà vu, dans le bref historique qui précède que, malgré les prohibitions édictées par la loi LE CHAPELIER de 1791 et le Code Pénal de 1810 il s'était très vite formé, avec le développement de la grande industrie

(1) G. MORIN. — La révolte des faits contre le Code 1920, p. 20.

(2) G. MORIN. — La révolte des faits contre le Code 1920, p. 27.

des groupements temporaires ou « coalitions » d'ouvriers, puis des organisations permanentes ou « Associations ». Avec la loi du 25 mai 1864 qui supprima le délit de coalition et la loi du 21 mars 1884 qui proclama la liberté des syndicats professionnels, ces groupements passèrent, de l'existence de fait, à l'existence de droit.

Et désormais, les personnes « exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes » étaient libres de se constituer en syndicats.

Les effets de cette loi de 1884 allèrent à peu près à l'encontre du but que le législateur avait voulu poursuivre : la similitude des besoins, des intérêts et des aspirations, amenèrent les hommes qui accomplissaient un même ordre de besogne, et qui avaient désormais la faculté de se grouper pour se défendre, à accepter une discipline commune, aliénant par là même, une partie de cette indépendance et de cette liberté qu'on avait justement voulu leur garantir.

Les syndicats, ainsi créés, ne tardèrent pas à acquérir, au détriment de celle de leurs membres, une souveraineté propre. Elle se manifesta d'abord par la mise à l'*index* des ouvriers non-syndiqués, c'est-à-dire, en fait, la suppression du droit de rester étranger au syndicat. Elle se manifesta aussi, par l'élaboration de *Contrats collectifs de travail*.

La validité de ce nouveau mode de rapports entre patrons et ouvriers, dont nous avons déjà donné la définition, et sommairement dégagé les caractères généraux, ne pouvait rencontrer aucun adversaire, et bien avant que le législateur ne fût venu le réglementer, la jurisprudence l'avait reconnu. Mais il ne suffisait pas de le reconnaître, il fallait encore savoir quelle serait sa sanction, et quelles seraient les personnes effectivement liées par ses clauses.

La doctrine et la jurisprudence ont eu, avant la loi de 1919, chacune pour sa part, à rechercher et à déterminer

quel était le fondement juridique de ce Contrat, et de quelle manière sa validité pouvait être juridiquement appliquée.

La discussion a porté sur les effets que l'on devrait reconnaître au Contrat collectif et, à ce point de vue, il faut établir une distinction préalable entre deux catégories d'effets du Contrat collectif de travail.

D'une part, les effets intervenus dans les rapports des deux parties contractantes.

D'autre part les effets qui interviennent dans les rapports respectifs du Syndicat et des individus.

Au premier point de vue (rapports intervenus entre les parties contractantes), il faut se demander quelle sera la sanction de l'accord conclu entre un patron et un syndicat ouvrier. Un point est certain, la convention collective venant s'intégrer au contenu des Contrats individuels, si, dans un contrat individuel le contrat collectif n'est pas respecté par le patron, l'ouvrier aura une action contre le patron.

Mais le Contrat collectif n'aura-t-il pas une sanction propre? En d'autres termes, le syndicat n'aura-t-il pas une action en dommages-intérêts contre le patron? Ces deux actions peuvent-elles se cumuler?

Au deuxième point de vue (rapports du syndicat avec les individus), il faut rechercher et déterminer quelles sont les personnes qui vont se trouver effectivement liées par les clauses du contrat collectif de travail.

Il faut classer les individus qui pourraient être éventuellement liés, en trois groupes concentriques:

- a) Les adhérents au syndicat, antérieurs à la conclusion du Contrat collectif de travail.
- b) Les adhérents postérieurs.
- c) Les employeurs et employés étrangers au syndicat.

Avant 1919, la doctrine et la jurisprudence se sont efforcées de donner à ces deux problèmes de droit collectif, des solutions empruntées au droit individualiste.

CHAPITRE PREMIER

LA DOCTRINE

Pour résoudre les problèmes que nous venons d'énoncer, et notamment le deuxième, dont elle s'est surtout préoccupée, la doctrine s'est efforcée de construire une théorie juridique qui lui permit de faire entrer cette nouveauté juridique dans des cadres anciens et de la mettre en harmonie avec le système individualiste du Code.

Les diverses théories qui ont été ainsi échafaudées peuvent être classées en deux grandes catégories :

1° Celles qui tendent à harmoniser la convention collective de travail avec la teneur même de notre droit individualiste, en la rattachant à un principe bien défini de notre Code ;

2° Celles qui tendent à harmoniser la convention collective avec l'esprit général de notre droit individualiste.

Il existe enfin quelques théories que nous exposerons très sommairement et qui rompent de façon plus ou moins radicale avec ces conceptions contractuelles.

SECTION I. — THEORIES QUI RATTACHENT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A DES PRINCIPES BIEN DEFINIS DE NOTRE CODE CIVIL.

Dans ce premier groupe on peut faire entrer deux fondements doctrinaux :

La théorie du mandat et de la gestion d'affaires ;

La théorie de la stipulation pour autrui.

A) *Théorie du mandat et de la gestion d'affaires*

Tout d'abord la convention collective a été considérée comme passée par le syndicat en vertu d'un *mandat conventionnel* donné par ses membres, mandat que l'on faisait résulter de l'adhésion aux statuts syndicaux. Cette base a été rapidement abandonnée, et les auteurs qui ont développé cette conception du syndicat mandataire de ses membres, se sont ralliés à l'idée du *mandat légal* que le syndicat possède en vertu de la loi de 1884 qui est venue lui permettre de défendre les intérêts de la profession. On faisait ainsi application de la fiction légale de *représentation* du mandat par le mandataire lorsque le bureau du syndicat agit, juridiquement, ce sont les syndiqués qui agissent. Ainsi les syndiqués sont obligés par le contrat collectif et on se trouve en complet accord avec la théorie individualiste : ceux qui ont contracté, ce sont en réalité les représentés, les syndiqués. Néanmoins, cette théorie n'a pas donné les résultats satisfaisants qu'on devait en attendre et n'a pas permis d'apporter une solution rationnelle aux deux problèmes juridiques que l'existence du contrat collectif était venue poser.

Quant à l'action syndicale pour non-exécution de la convention, la théorie du mandat aboutit à refuser au syndicat le droit d'agir. Les effets du mandat ne se réalisent que dans la personne du mandant et par suite le syndicat ne peut, ni ester en justice, ni être actionné en son nom personnel. Juridiquement, seuls les syndiqués peuvent agir.

Cette théorie rejette ainsi à l'arrière-plan la collectivité signataire de la convention pour substituer à l'action syndicale la multiplicité stérile des actions individuelles.

Quant aux personnes obligées, le Contrat collectif, dans cette théorie, ne peut produire d'effets qu'à l'égard de ceux qui ont donné mandat, expres ou tacite, au syndicat, d'agir en leur nom. Il ne peut donc produire d'effets à l'égard de ceux qui ne faisaient pas partie du syndicat au moment où la convention collective a été conclue, de même qu'il ne peut en produire vis-à-vis des étrangers au syndicat, des non-syndiqués.

Il ne s'appliquerait donc, en définitive, qu'aux syndiqués antérieurs à la conclusion du contrat collectif et encore faudrait-il admettre l'idée d'un mandat général tacite qui résulterait, pour les syndiqués, de la seule entrée dans le syndicat et qui les engagerait dans tous les contrats collectifs conclus par le syndicat. Ce mandat tacite ne semble pas pouvoir exister et s'il faut en venir à exiger des mandats individuels spéciaux, il s'élèvera des difficultés sans nombre au sein du syndicat et on restreindra à l'excès la portée de la convention collective. Même, d'ailleurs si on acceptait l'idée du mandat général tacite, il faut pas perdre de vue qu'aux termes de l'article 2004 du Code Civil, le mandat est essentiellement révocable, même tacitement. Cette possibilité de révocation ruinerait toute convention collective, puisque l'ouvrier a le droit de sortir à tout moment du syn-

dicat, ce qui impliquerait, s'il usait de ce droit, révocation du mandat.

Nous voyons donc que la théorie du mandat ne permet pas de dresser une construction technique satisfaisante de la convention collective.

En présence de si grandes difficultés que la notion du mandat a soulevée, on a essayé de résoudre le problème par l'explication théorique qui se rapproche le plus du mandat: *la gestion d'affaires*.

La gestion d'affaires diffère du mandat en ce que toute procuration antérieure est inutile et que l'intéressé donne son consentement à l'acte accompli, sous la forme d'une *ratification*. Il semblerait donc qu'en adoptant cette théorie on satisfait aux vœux des auteurs qui veulent que, pour que la convention collective oblige les syndiqués, il est nécessaire qu'ils la ratifient. Mais cette théorie de la gestion d'affaires, se heurte aux mêmes difficultés que celle du mandat, car elle refuse également au syndicat, le rôle de partie à l'acte, et par voie de conséquence, le droit d'agir en justice. En effet, dans la gestion d'affaires, après ratification, le géré se trouve dans la situation du mandant : de même que le mandataire (représentant) s'efface devant le mandant (représenté), de même le gérant d'affaires s'efface devant le géré qui seul, gardera le droit d'agir.

Cette théorie ne peut donc expliquer mieux que celle du mandat, le mécanisme du Contrat collectif.

B) *Théorie de la stipulation pour autrui*

La Convention collective met en jeu trois parties, aussi il était naturel, après la ruine de la théorie du mandat, de tenter l'explication de la nature juridique des conventions, par une théorie mettant elle aussi en jeu trois personnalités. L'assimilation du Contrat collectif à une stipulation

pour autrui présente sur la théorie du mandat, l'avantage de justifier l'intervention du syndicat comme partie au Contrat. Le syndicat ouvrier qui arrête avec un patron les conditions d'un accord collectif, stipule incontestablement dans l'intérêt de ses membres, et cette opération réunit les conditions d'une stipulation pour autrui car elle met en présence trois sujets de droit; le syndicat *stipulant*, agissant de sa propre initiative sans avoir au préalable reçu de mandat de la part des membres, un patron ou une association patronale *promettant*, qui s'engage, et enfin *des tiers*, membres de la collectivité ouvrière et bénéficiaires éventuels de la convention.

« La stipulation pour autrui n'est pas un contrat fait au nom d'autrui, par une personne dépourvue de pouvoir. Elle consiste à faire sans mandat ce que pourrait faire un mandataire » (1). Elle fait naître directement et immédiatement un droit dans la personne du tiers bénéficiaire à condition qu'il l'accepte. C'est cette ratification, cette nécessité de l'expression de volonté du tiers bénéficiaire qui fait que la stipulation pour autrui rentre dans le moule individualiste du Code civil. La ratification a un effet rétroactif. C'est une fiction qui met le stipulant dans la situation de celui qui aurait reçu mandat et qui fait que le bénéficiaire acquiert un droit en l'ignorant.

La doctrine et la jurisprudence admettent même aujourd'hui que la stipulation peut être faite au profit de personnes indéterminées au jour de la stipulation. Elle admet aussi que la stipulation fait naître des relations juridiques non seulement entre le promettant et le tiers bénéficiaire, mais encore entre le promettant et le stipulant.

Mais cette théorie suffit-elle à rendre compte de tous les

(1) PLANIOL. — Cours de droit civil, tome 2.

effets que doit engendrer la convention collective et justifié l'elle tous les droits et toutes les obligations réciproques qui naissent entre ouvriers et patrons par la conclusion de semblables accords?

En ce qui concerne, d'abord, l'action syndicale, cette notion fait naître des relations entre le syndicat (stipulant) et le patron (promettant), et elle permet donc de faire produire au Contrat collectif des droits et des obligations dans la personne du syndicat et des syndiqués. Le stipulant a en effet une action en exécution contre le promettant; en cas d'inexécution des conventions, le syndicat aura donc une action contre le patron. C'est une solution avantageuse qui nous était refusée par la théorie du mandat.

En ce qui concerne le rayonnement de la convention collective, cette théorie permet d'étendre les effets du Contrat, non seulement aux syndiqués antérieurs à sa conclusion, mais encore aux syndiqués postérieurs, car la stipulation pour autrui met les droits qu'elle crée à la disposition de personnes indéterminées pourvu que ceux qui veulent s'en prévaloir aient accepté la stipulation. Ainsi l'adhésion au syndicat qui a conclu la convention collective constitue une acceptation tacite des effets du Contrat collectif, par les syndiqués portérieurs à sa conclusion. Pour les syndiqués antérieurs à sa conclusion, l'acceptation réside dans le contrat individuel de louage que passe le patron avec un syndiqué. Mais, selon cette théorie, on ne voit pas comment la convention collective pourrait produire des effets à l'égard des ouvriers non-syndiqués, car ils n'ont manifesté aucune acceptation et il n'existe aucun lien de droit entre eux et le stipulant et le promettant.

Cette théorie se heurte à plusieurs objections. Tout d'abord, nous avons vu que la convention collective reste sans effet envers les non-syndiqués. De plus, dans les don-

nées de la théorie, il y a une inexactitude juridique certaine. Il y a bien, en vérité, dans la convention collective de travail une stipulation pour autrui; mais si elle procure un avantage global pour les ouvriers, cet avantage est acheté au prix de certains sacrifices individuels: du côté ouvrier, certains syndiqués pourront être lésés si, par exemple, la convention collective exclut le travail aux pièces pour appliquer le travail à l'heure: les ouvriers d'élite en souffriront. Du côté des patrons, les moins bien outillés seront en état d'infériorité. Aussi, le Contrat collectif comprend bien une stipulation pour autrui, si l'on veut, mais il comporte aussi une *promesse pour autrui*. Et cette promesse pour autrui est nulle, car il est seulement permis de *se porter fort* de l'engagement d'autrui. Le résultat demeure donc le même, car le porte fort, pas plus que le stipulant ne peuvent se dispenser de la ratification du tiers, pour le compte de qui ils agissent.

Il n'est donc pas possible, si l'on en fait une analyse correcte, de considérer la convention collective de travail comme une stipulation pour autrui. Et on est obligé de conclure qu'il est impossible et vain de vouloir rattacher à tout prix ce phénomène juridique aux théories et aux principes individualistes de notre Code civil.

L'échec de ces théories a entraîné les auteurs à proclamer l'inutilité des recherches faites sur le terrain du droit commun des Contrats. Puisque c'était en vain que l'on faisait appel aux catégories traditionnelles, ne fallait-il pas voir dans le contrat collectif une institution nouvelle ayant ses règles propres?

Cette conception a été formulée pour la première fois par M. GENY dans une note aux Pandectes (1) où il ne traitait

(1) Pandectes françaises 1898-2-246.

qu'incidemment de la question du Contrat collectif: « En vérité je suis bien tenté de me demander d'où vient ce besoin qu'on paraît éprouver d'un cadre à contours bien arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre... En introduisant une institution récente dans un moule antique, qui n'est point fait pour elle, ou en lui composant une structure plus complexe par l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en déformer le développement et à en fausser le jeu naturel... »

SECTION II. — THEORIES QUI RATTACHENT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A L'ESPRIT GENERAL DU CODE.

Certains auteurs cependant, comme nous l'avions fait prévoir, ont présenté, pour expliquer le fondement et les effets des conventions collectives, des systèmes juridiques, qui, s'ils font brèche dans la conception purement contractuelle considérée comme incompatible avec le développement normal du Contrat collectif, n'en tendent pas moins à harmoniser le contrat collectif avec l'esprit général d'individualisme de notre Code. C'est, pour eux, une opération juridique non-prévue par le Code, mais conforme à son esprit. C'est une sorte de contrat innommé, un contrat qui doit être individualisé mais non contraire au Code.

A) *Théorie de M. JOSSERAND*

Dans un aperçu général sur les tendances actuelles de la théorie des Contrats, M. JOSSERAND à la différence d'autres éminents auteurs, ne croit pas au déclin du Contrat. Il reconnaît qu'il y a eu depuis le Code dans le domaine contractuel des transformations et qu'une évolution se produit. Mais il estime qu'elle se manifeste dans le cadre du Contrat et il note, que, loin de perdre de l'importance, le Contrat augmente de portée et qu'il existe une « amplification, une inflation du contenu obligatoire, dans le Contrat ». Le contrat connaîtrait donc un essor, un rayonnement qui n'existait pas auparavant: aux obligations volontaires qu'il en gendrait exclusivement, s'ajouteraient des obligations légales et jurisprudentielles. M. JOSSERAND se rapproche par là de M. DURKHEIM qui disait déjà « tout n'est pas contractuel dans le Contrat ». (1)

Dans une article paru à la *Revue trimestrielle de Droit Civil* de mars 1937, poursuivant son idée, M. JOSSERAND estime que la convention collective qui donne plus de rayonnement au Contrat, est conforme au dynamisme contractuel et que la convention collective est un triomphe contractuel.

« C'est un super contrat », dit-il et dans une expression pittoresque, il proclame « C'est un cliché dont les contrats individuels sont autant d'épreuves tirées à l'infini ».

Cette théorie est originale et séduisante, mais on peut à bon droit, se demander s'il est permis de considérer comme entrant dans le cadre des effets du Contrat, la soumission à des règles légales obligatoires et s'il est rationnel

(1) JOSSERAND, — Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de François Gény, tome II, p. 333,

d'admettre qu'il puisse y avoir, dans le contrat quelque chose qui ne soit pas contractuel.

B) *Théorie de M. DEMOGUE*

Comme M. JOSSERAND, cet éminent civiliste estime que la convention collective est un développement de la force obligatoire du Contrat. « Le contrat, dit-il, par une ascension remarquable s'élève du rôle minuscule où on le croyait confiné et aspire, non pas à faire la loi, mais à régenter bien des points » (1).

Ainsi M. DEMOGUE ne fait pas de différence entre la vie externe et la vie interne du syndicat. Or, c'est seulement dans la vie externe du syndicat que l'on peut dire que la convention collective est un Contrat. En effet, la convention collective comporte bien sans doute, un contrat passé entre le syndicat ouvrier et le patron, mais elle n'en comporte pas entre le bureau du syndicat et les membres du syndicat qui vont se trouver engagés sans avoir manifesté leur consentement; employeurs et employés se trouveraient ainsi engagés sans avoir consenti.

D'après la théorie de M. DEMOGUE, le contrat collectif lierait donc d'autres personnes que les contractants et on sortirait ainsi de la théorie contractuelle individualiste du Code.

C) *Théorie de M. ROUAST*

Dans le chapitre 3 de sa thèse (2), intitulé « Le contrat collectif et le Droit Positif actuel », M. ROUAST consacre sa section I à l'étude du consentement dans le contrat col-

(1) DEMOGUE. — *Notions fondamentales de droit privé*, p. 567.

(2) ROUAST (André). — *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations*. Thèse Lyon 1909.

lectif. Après avoir analysé les caractères du contrat collectif, il reconnaît que le contrat passé par une collectivité unie d'un lien de solidarité nécessaire est un acte unitaire, qui s'impose par suite à tous les membres de la collectivité, qu'ils l'aient ou non consenti. Le contrat collectif passé par une majorité d'individus d'une collectivité serait donc opposable aux individus de la minorité.

Si on admet ainsi que la convention collective lie même les non-syndiqués, c'est-à-dire des non-consentants et peut-être même des individus opposés à ses clauses, on se trouve en contradiction flagrante avec le grand principe qu'un acte juridique ne peut être opposé qu'à ceux qui l'ont librement consenti.

D'autre part, l'article 1165 de notre Code Civil dispose « les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes; elles ne nuisent point aux tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121 ». Or ici, si nous admettons que la convention collective lie les non-consentants et les opposants, il faut bien reconnaître que la convention collective est une convention *qui nuit aux tiers*.

Aussi, loin de prétendre comme M. JOSSEMAND et M. DEMOGUE que la convention collective est une extension du Contrat, M. ROUAST estime que le contrat collectif est bien près de nous apparaître comme une monstruosité juridique et que c'est, au moins, « une anomalie considérable, un phénomène hybride et sans analogue ».

Mais poursuivant son étude et jetant un coup d'œil sur l'évolution de la vie juridique moderne, M. ROUAST proclame que le contrat collectif n'est une anomalie qu'en apparence, anomalie qui n'est que le couronnement de l'évolution qui en train de bouleverser notre système contractuel. En fait cette évolution a supprimé le consentement des deux parties dans beaucoup de conventions qui ne sont plus

que des contrats en apparence et qui, en fait, sont l'œuvre de la volonté unilatérale d'une des parties. Il en est ainsi dans les contrats d'adhésion et notamment dans le contrat individuel de travail. Ainsi donc, en fait, le régime des rapports contractuels dans notre période d'inégalités économiques, tend à être le régime de la volonté unilatérale imposée par une des parties.

Le contrat collectif vient justement apporter un remède à cet état de crise : « Il substitue au consentement imparfait et quelquefois nul de chacun, le consentement parfait d'une majorité » (1). Loin d'apparaître dès lors comme une anomalie, le contrat collectif semble au contraire une véritable réaction contre la tendance destructive de consentement, dans les actes juridiques par volonté unilatérale.

Et M. ROUAST soutient que l'on revient par là au système de la volonté, au système contractuel et que le contrat collectif est bien un véritable contrat qui suppose une volonté réfléchie et consciente chez ceux qui participent à son élaboration. C'est si l'on veut, un véritable contrat *sui generis*.

D) Théorie de M. GOUNOT

M. GOUNOT estime que la convention collective est une limitation certaine de l'autonomie de la volonté. « Ce ne sont pas des contrats, et s'ils constituent un empiètement sur ce qui était considéré jadis comme le domaine exclusif du contrat, ils empiètent sur l'autonomie privée conçue de la façon classique » (2).

M. le Doyen MORIN (3), qui approuve cette théorie, recon-

(1) ROUAST. — Thèse précitée, p. 147.

(2) GOUNOT. — Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé.

(3) Doyen MORIN. — Cours de doctorat : Droit civil approfondi. Faculté de Droit de Montpellier.

naît que dans le contrat collectif, c'est le consentement des seuls opposants qui fait défaut, mais il précise que le contrat collectif ne pourrait être en accord avec le droit de notre code, qu'à la condition d'être opposable seulement à ceux qui lui ont donné une adhésion effective.

Il estime, comme M. GOUNOT, qu'avec cette matière, nous sommes en dehors de l'individualisme juridique et qu'il est vain de s'efforcer d'harmoniser le contrat collectif de travail avec la théorie individualiste, car il est impossible de ramener la convention collective de travail aux principes individualistes traditionnels du code.

SECTION III. — THEORIES DIVERSES

Dès lors, il fallait chercher ailleurs la théorie qui puisse rendre compte de la nature juridique des conventions collectives et de leurs effets. La difficulté qui s'oppose à la solution de ce problème, nous l'avons déjà vu, c'est qu'on se trouve en présence d'un acte juridique auquel interviennent au moins 3 parties; le patron, le syndicat ouvrier et les syndiqués. Tous ont des rôles différents et, par suite, leurs droits et leurs obligations propres.

A) *Théorie de la personnalité morale*

M. NAST avait essayé de construire une nouvelle théorie fondée sur la fiction de « personnalité morale » (1). Le syndicat et ses adhérents ne formant qu'un seul tout et puisqu'on ne peut les distinguer, il résulte que l'accord est con-

(1) NAST. — Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Thèse Paris 1907,

clu par ceux-là même qui seront appelés à en profiter. De cette façon, nous ne sommes plus en présence d'un acte juridique complexe à cause de l'intervention de trois parties au moins, ayant des rôles différents: il n'y a que le patron et les ouvriers qui passent le contrat, ces derniers agissant sous le masque du syndicat. A son avis, cette théorie pouvait justifier toutes les obligations qui naissent à la charge des parties à la convention collective: engagements des ouvriers, antérieurs et postérieurs à sa conclusion, action individuelle et action collective contre le patron.

Mais elle se heurte à des objections très sérieuses dont la plus importante nous paraît être qu'elle limite étroitement le contrat collectif de travail au Contrat passé seulement par un *groupement personnifié*, alors qu'en fait, l'accord collectif est très souvent passé par des collectivités organisées, autres que le syndicat, par exemple, par des conseils d'usine et des comités de grève.

B) *Théorie de la réalité juridique des personnes morales*

A côté de cette thèse, nous trouvons une théorie allemande présentée d'abord par BESELER et développée ensuite par GIERKE et selon laquelle les personnes morales, loin d'être des fictions de la loi, sont douées d'une vie réelle et ont une existence propre.

En se basant sur cette théorie que l'on a appelé « théorie de la réalité des personnes morales », une partie de la doctrine a conclu que l'établissement d'une convention collective était l'œuvre de la volonté collective qui se dégage au sein du syndicat, car ses administrateurs, lorsqu'ils prennent une décision, sont censés interpréter la volonté de ses membres. Cette opinion n'est pas admissible, car elle con-

duit à constater l'existence d'une volonté nouvelle sans avoir un sujet qui soit capable de l'exprimer.

C) *Théories extra-contractuelles*

En présence des rapports complexes que les contrats collectifs comportent, certains auteurs ont déclaré qu'il était inutile de diriger les recherches sur le terrain du droit commun des contrats. Ils proclament cette idée originale que les accords collectifs ne sont pas des contrats, mais quelque chose de plus large, de plus voisin *de la loi*.

« En réalité, dit M. DUGUIT, le contrat de travail proprement dit tend à disparaître; la situation du patron et de l'ouvrier, cesse d'être une situation contractuelle et subjective pour devenir une situation réglementaire et objective. Cette expression de contrat collectif mise à la mode depuis quelque temps, est tout à fait inexacte; *elle désigne un phénomène juridique qui est l'opposé même du contrat* » (1).

Et par ailleurs, le même auteur écrit « Le Contrat collectif est une catégorie juridique nouvelle et tout à fait étrangère aux cadres traditionnels du droit civil. C'est une *convention-loi réglant les relations de deux classes sociales* » (2).

M. DEMOGUE écrit également dans ses « Notions fondamentales de droit privé » que les contrats collectifs tendent à devenir de véritables lois ou règlements corporatifs ».

En nous tenant strictement à la doctrine française, nous rencontrons d'autres opinions émises sur le contrat collectif de travail.

Dans les « Principes de Droit public », M. HAURIOU l'explique par la notion de *l'institution*. « En effet, dit-il, dès

(1) DUGUIT. — Traité de droit constitutionnel, tome II, p. 67.

(2) DUGUIT. — « Les transformations du droit privé », page 135.

qu'on veut employer la forme contractuelle à sanctionner des situations, qui, en réalité, sont institutionnelles, cette forme devient une pure apparence et le contenu réglementaire jure avec son enveloppe. C'est le cas entre autres, des conventions collectives que les civilistes s'efforcent de tirer entièrement au contrat. » (1)

Le trait commun de ces contrats est l'apparition de ce qu'on appelle la *lex*, c'est-à-dire la dictée des clauses par l'une des parties et le fait que l'autre partie n'a qu'à adhérer à moins qu'elle ne renonce au contrat. Ainsi le contrat collectif se ramène à un « contrat d'adhésion et ces contrats d'adhésion ne sont que l'imitation, la contrefaçon de l'*adhésion au fait* », c'est-à-dire le consentement donné à un acte juridique volontaire, mais déjà accompli et exécuté. S'il est vrai que le contrat collectif de travail présente sous certains points de vue le caractère d'une « loi contractuelle offerte aux adhésions particulières » ; on peut bien dire que la participation de nouveaux adhérents à la convention collective ne dérive pas d'un vrai contrat. Mais on est obligé de reconnaître qu'en ce qui concerne les participants primitifs l'adoption de la convention collective présente bien tous les caractères d'un contrat véritable car ceux-ci sont bien, en dernière analyse, les véritables auteurs du contrat.

D) *Théories mixtes*

Sans vouloir aller aussi loin que ces partisans des théories extra-contractuelles, certains auteurs se sont proposés de concilier, dans la mesure du possible, les notions contractuelles et réglementaires quant à l'explication du contrat collectif de travail.

Après avoir recherché l'aspect du contrat collectif sui-

(1) HAURIOU. — Principes de droit public, page 211.

vant son évolution, M. PIROT (1) a conclu que, pour élaborer une construction nouvelle, il faut la baser sur le régime des syndicats obligatoires, qui deviendraient de véritables institutions publiques douées d'une certaine autonomie et pourvues d'une partie des attributions législatives et judiciaires en matière professionnelle.

Ces organismes contenant, l'un la totalité des patrons, l'autre la totalité des ouvriers, seraient obligés de contracter entre eux et de passer des accords collectifs. En cas de désaccord irréductible, une tierce personne imposerait, d'autorité, une solution entre les parties. Quant au mécanisme juridique des conventions collectives conclues par le syndicat *organisé et obligatoire* cette doctrine l'explique au moyen du mandat « donné par *la loi* » au syndicat de représenter les ouvriers dans la conclusion des accords collectifs. La volonté individuelle se manifeste par le choix des délégués. Enfin, pour ne pas dénier au syndicat le droit d'ester en justice, la loi pourra lui donner mission et pouvoir de représenter les ouvriers, non seulement dans la conclusion mais encore dans l'exécution du contrat. La plus grosse objection que l'on puisse faire à cette théorie, est qu'en obligeant les ouvriers à être incorporés dans un groupement par le seul fait qu'ils adopteraient un métier, on porterait une atteinte fort grave à la liberté individuelle. De plus l'idée de la participation forcée à un groupement est nettement contraire à notre législation. Ce système ne pouvait donc pas être adopté.

De nombreux autres systèmes ont été encore soutenus. Mais on est obligé de reconnaître que toujours la question a été résolue d'une manière trop absolue. Les divers auteurs

(1) PIROT (G.) — « Les conceptions juridiques successives du Contrat collectif de travail en France ». Thèse Rennes 1909.

voulant expliquer toutes les hypothèses du contrat collectif par une même conception juridique, il en résultait que toutes les opinions se trouvaient inexactes dans certains cas.

L'intervention législative était nécessaire pour faire produire tous les effets désirables à ce nouveau contrat. Il nous appartiendra maintenant de voir comment, elle s'est manifestée; mais auparavant, il nous faut encore rechercher quelle a été avant 1919 l'attitude de la jurisprudence, en présence des problèmes que pose la notion de contrat collectif.

CHAPITRE II

LA JURISPRUDENCE

Jusqu'à 1864, le contrat collectif de travail était inconnu devant les tribunaux civils, pour la bonne raison que la législation française ne connaissait pas encore la liberté de coalition. Il ne pouvait être question avant cette date, d'un accord collectif que devant les instances de répression ou une condamnation aurait frappé les auteurs d'une pareille entente. A partir de cette année-là, le délit de coalition étant aboli, la sanction pénale disparaît elle aussi et le contrat collectif entre pour ainsi dire dans le domaine des tribunaux civils.

Si les auteurs ont cherché vainement une théorie satisfaisante du contrat collectif sur le terrain pur du droit, la jurisprudence a également varié dans la façon de le considérer. Elle n'a jamais nié la validité des conventions conclues par les syndicats, mais ce n'est que lentement et après plusieurs variations qu'elle a reconnu les droits résultant pour eux des conventions passées.

Tout d'abord, la théorie étroite du mandat a été consacrée par un arrêt de la Chambre civile du 1^{er} février 1893 (D.P. 93-1-234). L'espèce était la suivante: à la suite d'une grève, une convention était intervenue entre la Chambre

syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles et plusieurs patrons. Le contrat avait pour but d'augmenter le taux des salaires et de réglementer la durée de la journée de travail. Les employeurs avaient violé ces engagements vis-à-vis de certains ouvriers syndiqués, et le syndicat leur réclamait de ce chef une indemnité de 3.000 francs. Le tribunal de Commerce de Charolles fit droit à cette prétention par son jugement en date du 18 février 1890 (S. 1896-1-329) écartant l'application de la règle « Nul ne plaide par procureur » opposée par les patrons défendeurs, et décidant que la violation du contrat portait atteinte aux intérêts généraux de la profession, que le syndicat avait pour mission de défendre. Mais, sur appel des patrons, la Cour de Dijon, le 23 juillet 1890 (D.P. 93-1-24), réforma la décision du Tribunal, déclarant que « le syndicat ne peut en son nom, *exercer les droits et actions* qui, à la suite d'une prétendue inexécution de cette convention, appartiennent *individuellement et personnellement à une partie de ss adhérents*.

Cet arrêt ne voit donc dans l'intervention du syndicat à la conclusion d'une convention, qu'une application de l'idée de mandat et estime que, quand l'employeur ne respecte pas l'arrangement convenu, à l'égard d'un certain nombre d'ouvriers, il y a lésion des intérêts individuels de ces employés et non lésion d'un intérêt collectif de la profession que le syndicat doit défendre. Le syndicat ne peut donc exercer les actions individuelles de ses membres, en vertu de la règle « nul ne plaide par procureur ».

La Cour de Cassation adopta l'opinion de la Cour d'Appel par l'arrêt de la chambre civile du 1^{er} février 1893 déclarant « que le syndicat n'a été dans l'espèce, qu'un simple intermédiaire ».

C'est donc par l'idée de mandat que la Cour de Dijon et la Cour suprême ont débouté le syndicat. Mais les juridic-

tions inférieures n'ont pas suivi la Cour de cassation dans son système et son arrêt ne fit pas jurisprudence.

Le tribunal de commerce de la Seine, par son jugement du 4 février 1892, dans une affaire relative à une convention collective conclue entre la Compagnie des omnibus de Paris et les employés, présenta une *théorie mixte*. La compagnie n'ayant pas observé les stipulations de l'accord, le syndicat la poursuivit devant le tribunal de commerce pour l'obliger à exécuter le contrat et demander, en même temps 50.000 francs de dommages-intérêts. Dans son jugement le tribunal fit la distinction entre l'exécution du contrat dans le passé et l'exécution à l'avenir: il reconnut au syndicat la qualité pour obtenir une condamnation garantie par des astreintes en vue d'assurer l'exécution du traité à l'*avenir*. Mais il rejeta sa demande en dommages-intérêts, ne lui accordant rien pour l'inexécution *dans le passé*. On peut justifier cette décision en disant que dans le passé l'inexécution a nui seulement à certains syndiqués, qui seuls ont le droit à l'exercice d'une action individuelle tandis, que l'inexécution future menace tous les ouvriers. M. CAPITANT a combattu cette théorie « juridiquement insoutenable », dit-il, car il n'y a qu'une seule et même action... » et parce que dans les deux cas le préjudice est collectif puisqu'il atteint les individus en tant que membres de la collectivité. Ainsi, jusqu'en 1892, la jurisprudence hésite à accorder ou non une action au syndicat, contre le patron. Mais à partir de la sentence du tribunal commercial de la Seine du 4 février 1892, analysé précédemment, l'interprétation des arrêts consacre le système du Tribunal de Charolles.

Le tribunal civil de Cholet, dans son jugement du 12 février 1897 vint mettre bien en évidence l'*intérêt syndical* que la Cour de Cassation n'avait pas reconnu. En l'espèce, le procès portait sur un contrat collectif conclu entre les

patrons et le syndicat des ouvriers tisseurs de Cholet. L'accord établissait un tarif de prix, mais il ne fut pas respecté par l'un des patrons. Faisant échec à la maxime « nul en France ne plaide par procureur », le tribunal reconnut au Syndicat d'une manière irréfutable, le droit d'agir en justice en cas d'inexécution d'un contrat de la part du patron. Dans les attendus, le tribunal disposait : « *Le syndicat plaide pour lui-même, non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'il a mission de défendre et à raison duquel il a stipulé* ». Et il condamna le défendeur à fournir l'augmentation de salaires réclamée sous une astreinte de 50 francs par jour de retard.

De même, le Tribunal civil de Bourgoïn, par un jugement rendu le 21 juin 1901, admit l'existence d'un intérêt professionnel du syndicat.

Le tribunal civil de St-Etienne, comme la Cour de Lyon, qui confirma son jugement, par arrêt du 10 mars 1908, admirent que l'inexécution du contrat est de nature à causer un préjudice moral au syndicat en portant atteinte à l'autorité de ses décisions. « Ce préjudice, souffert tout aussi bien pour les infractions passées que pour les infractions futures, est susceptible de réparation pécuniaire. Cette solution, dernier terme de l'évolution, suppose l'existence d'un intérêt collectif complètement distinct des intérêts des membres de la collectivité considérés comme tels. L'action a pour objet la sauvegarde des droits de la personne morale.

La Cour de Cassation a prononcé deux arrêts plus récents: l'un daté du 16 décembre 1908 (1) l'autre du 7 juillet 1910 (2) qui portent sur l'étendue du caractère obligatoi-

(1) D.P. 1909-1-76 et la note de M. Capitant.

(2) D. P. 1911-6-201 avec la note de M. Nast.

re des conventions collectives, et non plus sur leur aspect juridique.

Dans le premier, la Cour suprême qui avait déjà reconnu, par la décision du 1^{er} février 1893, la validité du contrat collectif décide qu'un tarif de prix à façon, établi entre un syndicat ouvrier et un groupe de patrons, n'a aucun caractère d'ordre public et que, ouvriers et patrons, bénéficiaires de ce tarif, peuvent y déroger par des contrats individuels.

Dans le second arrêt, la Cour pose un principe, que l'accord passé entre les délégués des syndicats intéressés, oblige même la minorité opposante, si elle n'a pas repris sa liberté d'action en démissionnant du syndicat. Ces décisions ont paru exactes et, approuvées par une bonne partie de la doctrine, elles ont été suivies par les juridictions inférieures.

Tout en donnant au contrat collectif, une efficacité pratique, la Cour de cassation s'est visiblement efforcée de maintenir la balance égale entre le droit individuel et le droit collectif ; en admettant que les syndiqués peuvent déroger dans les contrats d'embauchage à la convention signée par leur groupement, le droit individuel est expressément réservé; de même, la liberté individuelle est sauvegardée, si les membres de la minorité peuvent échapper par démission aux obligations nées du Contrat collectif.

Pour aller au delà, et assurer davantage la prédominance du droit collectif sur le droit individuel, l'intervention législative était nécessaire.

Dans l'étude de la législation, qu'il nous reste maintenant à envisager, nous verrons d'ailleurs que le législateur a accepté, comme base de la réglementation légale du contrat collectif, ces solutions élaborées par la jurisprudence mais son intervention a permis de briser les cadres anciens trop étroits et de donner à ce genre de contrat, une vie nouvelle, mieux adaptée aux besoins de la pratique.

DEUXIEME PARTIE

LA LOI DU 25 MARS 1919

Nous n'avons pas l'intention de passer ici en revue les principaux projets antérieurs à la loi de 1919 et nous nous bornerons à rassembler tout ce qui, dans la loi elle-même, est propre à nous éclairer sur la conception que s'est faite le législateur de 1919 de la convention collective de travail.

Il nous suffira de rappeler que, pour la première fois, le gouvernement déposa en 1906 un projet de loi réglementant les conventions collectives de travail: projet de loi DOUMERGUE du 2 juillet 1906. De son côté, la Société d'Etudes législatives fut sollicitée de présenter un texte, qu'elle elabora et discuta sur le rapport de M. COLSON en 1907 et en 1908.

Un nouveau projet fut déposé à la Chambre le 11 juillet 1910: le projet VIVIANI (1). C'est lui qui a servi de base au projet définitif rapporté par M. GROUSSIER (2 et 3), député, dont le rapport, distribué à la Chambre le 25 juillet 1913, fut adopté sans discussion sérieuse le 29 juillet 1913.

C'est seulement le 8 août 1918 que le projet de loi voté cinq ans avant par la Chambre fut repris par le Sénat. Il

(1) Chambre des Députés. Doctrine parlementaire, 9e législature, n° 158.

(2) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1907, p. 180 et s.

(3) P. 505 à 559; 1908, p. 32 à 43, p. 79 et s., p. 287 et s.

fut rapporté par M. STRAUSS et discuté le 27 février, puis à la séance du 4 mars 1919 où il fut définitivement voté. La loi fut promulguée le 25 mars 1919. Elle est incorporée au Code du Travail et de la Prévoyance sociale où elle forme le chapitre IV *bis* du Titre II du Livre I^{er} et occupe les articles 31, 31 à 31 x et 32 du Code du Travail.

GENERALITES

Tout d'abord, la loi donne dans son article 31 une définition de la convention collective telle que nous ne saurions mieux faire que de la reproduire textuellement.

« La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre: d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel, ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

» Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie, et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention. »

Cette définition caractérise la convention collective qui doit être conclue, du côté ouvrier au moins, par un groupement et dont l'objet essentiel est d'établir un règlement devant servir de base aux contrats individuels qui seront éventuellement conclus entre employeurs et employés.

SECTION I. — FORMATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A) *Les parties contractantes.*

Le contrat collectif de travail présente dans la loi de 1919 une première particularité, c'est un contrat *collectif*, c'est-à-dire qu'une des parties au moins est une *collectivité* de personnes. Pour que le contrat soit collectif, il faut et il suffit que la collectivité existe du côté ouvrier.

Tandis qu'il peut être conclu par plusieurs patrons à titre personnel, ou même par un seul patron, il ne peut recevoir aucune adhésion individuelle de la part des ouvriers. Cela résulte de l'article 31.

Quels sont les groupements ouvriers pouvant passer des conventions collectives? La loi ne précise pas, mais elle ne contient non plus, aucune disposition restrictive. Toute pluralité d'individus, réunis par un intérêt professionnel commun, satisfait donc à la définition.

Ces groupements pourront être des syndicats professionnels constitués conformément à la loi de 1884. Alors la convention rentrera dans la sphère normale de leur activité puisqu'elle est un moyen de « défendre les intérêts de la profession. »

Ils pourront être aussi des associations formées d'après la loi de 1901.

Mais en outre, en employant le terme « groupement », la loi permet à des associations temporaires et non personnifiées, d'être parties aux conventions collectives. Elles

pourront donc être passées par une association non-déclarée, un groupement de fait, un comité de grève.

« On eût restreint les conventions collectives dans des limites trop étroites si l'on avait subordonné leur validité à la condition qu'elles fussent pratiquées par des syndicats ou des associations légalement constituées. » (1)

C'est dans la pratique qu'il faut chercher les motifs de cette extension. Dès avant la loi, des ententes collectives se concluaient à l'issue d'une grève entre les patrons et les dirigeants du mouvement ouvrier pour fixer les conditions auxquelles la lutte cesserait et les nouvelles conditions du travail.

En ouvrant le contrat collectif à toutes les organisations capables de s'en servir, le législateur a fait un geste libéral de nature à satisfaire les nécessités de la pratique, mais il s'est placé en quelque sorte sur un terrain extra-juridique. Il a aussi répudié nettement toutes les théories explicatives du contrat collectif basées sur la notion de personnalité morale. Et en admettant de tels groupements d'ouvriers, sans organisation, sans stabilité, dissous au lendemain de la signature du contrat, et rendant les individus à leur isolement sitôt les avoir groupés, il est arrivé à ce résultat que le contrat collectif conclu par un groupement de masses éphémères, n'est plus qu'un fantôme et ne constitue en réalité qu'une pluralité de conventions individuelles.

De plus, ces groupements ne peuvent ester en justice pour assurer l'exécution des conditions convenues et aucun effet d'ordre collectif ne peut résulter d'une telle convention. D'après la loi de 1919, un contrat pourrait produire des effets collectifs à l'égard d'individus ne composant pas une

(1) MOREL. — « Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919 », Revue trimestrielle de Droit civil 1919, p. 433..

collectivité juridiquement reconnue. Il y a là une contradiction.

Quoi qu'il en soit, qu'il s'agisse de syndicats ou de groupements temporaires, les collectivités parties au contrat doivent agir par l'intermédiaire de représentants. L'art. 31 b règle la question de savoir à quelles conditions le groupement sera engagé par ses représentants ou ses dirigeants. Aux yeux du législateur, ils sont capables :

1° Si le groupement mandant a des statuts investissant les mandataires du droit de contracter au nom de la collectivité;

2° Si ce groupement, par une délibération spéciale prise dans la forme qu'il a librement déterminée, a donné mandat de contracter ou à défaut ratifié les engagements pris en son nom.

3° Si tous les adhérents au groupement ont donné individuellement aux mandataires des pouvoirs écrits et spéciaux.

Ce pouvoir peut donc se présenter différemment suivant qu'il s'agit d'une association douée de la personnalité morale ou d'un simple groupement de fait.

Dans le premier cas, les statuts peuvent avoir prévu une clause habilitant les représentants de la collectivité à les conclure, ils ont par cela même qualité pour engager le groupement et ses membres par la signature d'un accord collectif.

Lorsque les statuts sont muets sur cette question, on pourrait penser que les conventions collectives rentrent dans les moyens qui peuvent être employés par les administrateurs du syndicat, sans en référer aux syndiqués. Mais il ne faut pas perdre de vue que la convention collective est un acte grave destiné à lier non seulement le syndicat, personne morale, mais aussi ses membres pris individuellement.

Et il n'est pas possible d'admettre qu'en entrant dans le syndicat, les syndiqués abdiquent volontiers, par avance, leur droit de discuter ce qui les intéresse le plus: les conditions de leur travail, en se soumettant d'avance à toutes les clauses que pourraient négocier librement et sans contrôle des personnes munies d'un mandat tacite. Il faut donc admettre qu'ils doivent être consultés avant que la convention ne devienne définitive. Ainsi le consentement qu'ils auront manifesté, servira à marquer leur adhésion individuelle, leur engagement personnel, non seulement comme membres du groupe, mais à titre particulier.

Done, à défaut de stipulation statutaire formelle, impliquant pour celui qui adhère au syndicat, connaissance de cette clause, le syndicat devra, pour conclure une convention, tout au moins la faire ratifier après sa signature, par une délibération spéciale des syndiqués.

Les délibérations engageant ainsi le groupement peuvent être prises à la simple majorité. Lorsque la ratification est demandée après la signature de la convention collective, si elle est rejetée par le groupement, l'inexécution devient impossible et la convention tombe à l'égard de toutes les parties.

Quant à la procédure des mandats écrits et spéciaux, elle a l'avantage de rendre immédiatement définitive l'obligation de tous ceux qui ont donné un tel mandat, mais il est difficile de l'appliquer en fait, aux groupements ouvriers et elle peut s'appliquer surtout du côté patronal.

B) *Les conditions de forme et de publicité.*

Pour couper court aux difficultés qui auraient pu se présenter, le législateur a prescrit la rédaction d'un écrit. L'écrit qui constate la convention collective sera rédigé pour sa validité même et pas seulement pour en faciliter la preuve. C'est un acte solennel. C'est là une exigence natu-

relle, semble-t-il, car nous le verrons, certaines personnes seront liées par la convention collective sous condition résolutoire: il faut qu'elles connaissent les termes exacts du contrat à répudier, pour pouvoir accomplir les actes leur permettant d'échapper à la convention en connaissance de cause.

De plus, la convention collective est soumise à des conditions de *publicité*: art. 31 c « Elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt soit au secrétariat du conseil des Prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de conseil des Prud'hommes ou si les parties le stipulent, au greffe de la justice de Paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de conseil de Prud'hommes ou greffe de justice de Paix convenu par les parties.

Elle peut être déposée au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix de tout lieu où elle doit être appliquée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable dans un ressort de Conseil de Prud'hommes ou d'une Justice de Paix, que si elle a été déposée au Secrétariat de ce Conseil ou au greffe de cette Justice de Paix.

Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Le dépôt prévu au paragraphe 2 du présent article doit être considéré comme ayant été effectué lorsque, en vertu des dispositions de la loi du 27 décembre 1892, la convention collective de travail a été dressée par le Juge de Paix. »

La convention collective n'aura effet qu'après que les mesures de publicité, prévues par la loi auront été effectuées; rien n'empêche donc les parties, après l'avoir conclue, de la rendre caduque en ne prenant ni l'une ni l'autre, l'initiative de remplir ces formalités. Les intéressés n'ont pas en général l'intention de la voir ainsi annulée avant son ap-

plication. Mais la publicité de la convention est indispensable pour avertir les membres des groupements signataires, de son existence, le délai pour s'y soustraire, par démission, ne courant que du jour du dépôt.

SECTION II. — DOMAINE D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Après avoir ainsi dégagé les conditions de formation et de validité des conventions collectives, il convient d'étudier à présent, leur domaine d'application dans le temps et dans l'espace: leur ressort d'application et leur durée.

A) Ressort d'application

La loi laisse toute latitude aux parties pour fixer le ressort où seront applicables leurs conventions collectives. Art. 31 *d* « Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est valable, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés. »

Mais à défaut d'indication des parties, cet article fixe les limites de son action: A défaut, elle sera valable dans le ressort du Conseil des Prud'hommes ou de la Justice de Paix dont le secrétariat ou le greffe aura reçu le dépôt de cette convention en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c* ».

Si la convention collective s'étend à toute une région, elle y sera applicable aussitôt après le dépôt obligatoire,

mais les parties peuvent suspendre son entrée en vigueur, en retardant ce dépôt.

Enfin les parties pourront agrandir le ressort territorial de leurs conventions collectives en effectuant le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix, au ressort duquel il s'agit d'étendre la convention.

B) *Durée d'application*

Quant à sa durée, trois situations sont possibles, la convention collective peut être conclue :

Sans détermination de durée,

Pour une durée déterminée,

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

a) *Conventions sans détermination de durée.*

Une telle convention peut toujours cesser par la volonté unilatérale d'une des parties, groupement d'employeurs ou d'employés ou employeur isolé, à charge pour cette partie de se dégager en notifiant sa renonciation à l'autre ou aux autres parties et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué. Cette notification doit-être faite, en principe, un mois à l'avance (art. 31 m; al. 2), sauf stipulation d'une durée plus longue ou plus courte, dans la convention. De plein droit la renonciation d'un groupement entraîne celle de tous les membres (art. 31, m. al. 5); cette disposition n'empêche pas d'ailleurs les individus de rester liés par la convention, en démissionnant du groupement renonçant (art. 31 m fine). Mais cette conséquence, admise expressément dans le rapport Groussier, est anormale lorsque la renonciation vient d'un groupement ouvrier, car elle est en contradiction avec les dispositions des art. 31 et 31 j qui ne prévoient pour les salariés que l'adhésion par l'inter-

intermédiaire d'un groupement à l'exclusion des individus isolés (1).

Lorsqu'une des parties comprend plusieurs groupements, il se peut que l'un d'entre eux seulement se retire « la convention demeure la loi des éléments restant engagés qui peuvent d'ailleurs se dégager à leur tour » pour la même date sous réserve d'agir dans un délai de 10 jours après la notification qui leur a été faite. S'ils ne notifient pas leur volonté dans ce délai, ils restent tenus, par la convention dont ils pourront se dégager en observant le délai prévu ou le délai d'un mois.

La loi ne se contente pas d'autoriser ainsi un groupement quel qu'il soit, à dénoncer une convention à durée indéterminée elle autorise l'individu qu'il n'est lié par la convention que par l'intermédiaire d'un groupement auquel il appartient, à s'en dégager à tout moment, en démissionnant du groupement. Il doit notifier cette démission au Secrétariat ou greffe où la convention a été déposée ou au secrétariat ou greffe de la juridiction qui aurait à connaître des différends relatifs à son contrat de travail s'il s'agit d'un ouvrier, à ses contrats de travail s'il s'agit d'un patron (art. 31 n).

La notification devra, dans tous les cas, être faite un mois à l'avance nonobstant toute convention contraire (art. 31 n al. 3). Le même délai s'applique à ceux qui auraient adhéré individuellement après démission d'un groupement renonçant.

Comme contre-partie de cette faculté de renonciation octroyée aux employeurs et employés la loi prescrit que cette renonciation ne peut être consentie pour une durée indéfi-

(1) Rapport GROUSSIER, p. 508. — « Libre à ceux des membres qui contrairement à leur groupement, désirent rester liés par la convention de se retirer du groupement et d'adhérer directement à ces stipulations qui sont restées en vigueur à l'égard d'autres parties ».

lie, mais seulement pour 5 ans au plus (art. 31 6, parag. 1).

De plus un employé « ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié à la convention ».

Enfin, la renonciation n'est valable que si elle est notifiée au secrétariat ou au greffe de la juridiction qui aurait à connaître des différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

b) *Conventions à durée déterminée ou conclues pour la durée d'une entreprise déterminée.*

Le Gouvernement (1), la Société d'Etudes législatives (2) et la Commission du Travail de la Chambre (3) se sont trouvés d'accord pour proposer une durée maxima de cinq années aux conventions collectives, en raison des variations rapides des conditions économiques.

Si pourtant une convention collective était conclue pour une durée supérieure à 5 années, il est généralement admis qu'elle ne doit pas être considérée comme nulle, mais réductible à cinq ans: elle cesserait, de valoir comme convention à durée déterminée au bout de cinq ans (4). Pratiquement, la difficulté d'une interprétation se présentera rarement, car, étant donné l'état d'incertitude du marché, les Conventions collectives ne dépassent guère 6 mois.

Le législateur, soucieux de la liberté individuelle n'a pas voulu permettre que la convention conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée, lie toutes les parties pour toute la durée de la convention. Ne sont liés, en effet, pour la durée déterminée, que les assujettis dont l'engagement est formel par écrit, et énumérés par l'art. 31 1.

(1) Projet Viviani, art. 4, paragraphe 2.

(2) *Texte Société d'Etudes législatives*, art. 47, paragraphe 2.

(3) Rapport Groussier, p. 500 et 501.

(4) Tribunal de la Seine, 10 mars 1905, D.P. 1910-2-143.

1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à la conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention.

2° Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu de l'art. 31 K al. 1, qui sont nominativement désignés dans la convention et dont le mandat a été joint.

3° Les employeurs adhérents à la convention en vertu de l'art. 31 K., al. 5.

4° Les employés et employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectuée, soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail.

Les autres personnes ne sont tenues que comme si la convention était à durée indéterminée et l'art. 31 n leur permet de se dégager à tout moment, en démissionnant du groupe auquel elles appartiennent.

L'engagement des individus ne peut, en principe prendre fin avant l'expiration du délai convenu. Mais il est dérogé à cette règle quand tous les assujettis sont d'accord pour résilier la convention ou lorsque la résolution peut en être demandée conformément aux principes posés par l'art. 1184 du Code civil. Il peut également prendre fin à la suite d'un changement profond, et imprévu dans les conditions de la production. Lorsqu'il n'a pas été stipulé que la convention cessera définitivement d'avoir effet à l'expiration du terme, elle se renouvellera par tacite reconduction et, à défaut de fixation par les parties, de périodes successives de renouvellement, elle continuera à produire ses effets comme convention à durée indéterminée.

SECTION III. — EFFET DES CONVENTIONS COLLECTIVES

A) *Les personnes obligées par la convention.*

En ce qui concerne les parties obligées par la convention collective, l'art. 31 K stipule « sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

« 1° Les employés et employeurs signataires de la dite convention ainsi que ceux qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ». Ils sont immédiatement obligés par elle, sans pouvoir se dégager par démission.

2° Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention, si dans un délai de 8 jours francs, à dater du dépôt prévu au paragraphe 2 et au paragraphe 4 de l'article 31 c, ils n'ont pas donné leur démission. Cette faculté était indispensable, car ils ne sont liés qu'en vertu d'un simple mandat général.

3° Seront liés de la même manière, « ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention ». La loi n'a pas voulu restreindre le bénéfice de la convention aux seules parties contractantes et, pour en faciliter l'extension, elle favorise l'adhésion des groupements ou des employeurs qui y sont restés étrangers. Mais, pour les membres des groupements adhérents, dans de telles conditions, la loi décide qu'ils jouiront de la même faculté de répudier que les membres des groupements parties contractantes.

B) *Les effets juridiques des conventions collectives.*

Les conventions collectives de travail engendrent des obligations très complexes, du fait de la nature spéciale de ces conventions qui obligent leurs adhérents à la fois personnellement et en qualité de membres d'une collectivité. La convention collective intéresse donc deux sortes de parties, *les collectivités et les individus*, dont nous devons étudier les obligations respectives.

PARAGRAPHE I. — OBLIGATIONS DES GROUPEMENTS

a) *Obligations d'ordre collectif.*

L'art. 31 s., § I, pose le principe: « Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale ».

Il résulte de cette formule légale qu'en dehors de toute stipulation expresse, le syndicat est tenu d'une obligation négative dont il ne peut s'exonérer par une clause expresse inscrite dans la convention. La détermination des faits de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention est une question d'espèce. Il ne doit pas, par exemple, inciter ses membres à violer la convention collective, à déclarer la grève, alors que l'autre partie exécute ses engagements, ou bien en cas d'infraction, il doit appliquer aux syndiqués les peines disciplinaires prévues.

b) *Obligation de garantie.*

Le syndicat peut en outre avoir à répondre des manquements individuels, provenant de ses membres, mais seulement dans la mesure où il s'y est expressément engagé.

Art. 31 s. al. 2: « Ils (les groupements) ne sont garants

de cette inexécution, que dans la mesure déterminée par la convention ». Une telle responsabilité serait trop lourde pour que le législateur puisse l'imposer de plein droit, au syndicat.

PARAGRAPHE 2. — OBLIGATIONS DES INDIVIDUS

Lorsqu'ils passent des contrats individuels de travail, les individus soumis aux obligations résultant de la conclusion d'une convention collective, sont tenus d'observer les prescriptions de celle-ci. Mais l'effet de la convention collective ne s'impose pas à eux avec la même énergie, si l'un des contractants est seul soumis à la convention collective ou si les deux contractants sont tenus par elle.

Art. 319. — Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'art. 31 K être considéré comme soumis, l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées par cette convention s'imposent, nonobstant toutes stipulations contraires, aux rapports nés de ce contrat de travail ». La loi du 25 mars 1919 se sépare en cela de la doctrine et de la jurisprudence antérieure de la convention collective du travail qui estimaient, en l'absence d'un texte formel, que les dérogations individuelles devaient être validées.

Si au contraire, l'une des deux parties seulement peut être obligée, l'art. 31 r stipule : « Lorsqu'une seule des parties du Contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail à défaut de stipulation contraire... »

Alors que dans le premier cas il considère comme nul et non avenu tout contrat individuel dérogatoire à la convention collective, dans la seconde hypothèse, le législateur se

montré moins rigoureux que lorsque les deux parties sont obligées par la convention; il n'oblige pas, il présume l'application de la convention à cette hypothèse.

L'art. 31 *a* pose en principe que les personnes liées sont tenues d'observer les règles de leurs conventions collectives avec les tiers.

« S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers et l'art. 31 *r* paragraphe 2 précise:: « La partie liée par une convention collective qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée, à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées. »

La loi adopte ici le système de la jurisprudence antérieure à 1919, qui admettait la validité des dérogations individuelles mais mettait à la charge du contrevenant une action en responsabilité.

PARAGRAPHE 3. — EFFETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES A L'ÉGARD DES TIERS

Conformément à l'adage classique « *Res inter alios acta aliis neque nocet neque prodest* » la convention collective ne peut produire d'effets à l'égard des tiers, par exemple des non-syndiqués même lorsque la convention est applicable dans les rapports des membres des groupes engagés avec des tiers. Ceux-ci ne se voient pas opposer la convention collective, ils ne sont pas tenus de la respecter, et ils ne peuvent être inquiétés en justice pour l'avoir méconnue. Mais alors, de deux choses l'une, ou le contrat de travail n'est pas conforme aux données de la convention collective

et alors il est valable, mais la responsabilité de celle des parties qui était liée par la convention est en jeu (art. 31 r, al. 2) ; ou bien le contrat de travail est si peu explicite que, à défaut de stipulation contraire, il est régi par la convention collective (art. 31 r, al. 1).

En admettant qu'il puisse exister un contrat, même verbal si rudimentaire qu'il ne s'exprime pas sur les conditions essentielles du travail, la convention collective s'appliquera aux tiers mais seulement à titre de présomption : elle ne s'imposera pas à lui, mais il sera présumé, en l'absence d'expression formelle de sa volonté, avoir voulu se référer à cette convention collective. Sans imposer la convention collective aux tiers, le législateur de 1919 a tendu par là à en généraliser l'application dans un but d'unification des conditions du travail.

Mais il a repoussé les projets de loi qui l'auraient entraîné sur la voie du contrat collectif obligatoire.

Le projet de loi DOUMERGUE de 1906, art. 18, décidait cependant que « Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession et la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix... les employeurs et les employés seront jusqu'à preuve du contraire, et pendant la durée de la convention collective présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées par la convention collective. »

Bien plus radical encore était le projet soumis au Sénat le 17 décembre 1908, sur le rapport de M. Paul STRAUSS et dont voici le passage essentiel : « La convention collective intervenue entre syndicats patronaux et ouvriers, *qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession*

dans une région déterminée peut, à la demande des syndicats contractants, être étendue par arrêté préfectoral, et, dans la mesure où les dispositions de la dite convention ne sont pas contraires, aux lois, à tous les employés et salariés de la profession et de la région ».

Si ce texte avait été voté, la convention collective passée par deux syndicats, demandant son extension à toute la profession serait devenue *obligatoire*, pour tous les autres membres de la profession, patrons et ouvriers, grâce à la décision prise par un arrêté préfectoral.

Un recours était bien prévu, par le projet, devant une juridiction spéciale. Mais lorsqu'elle s'était prononcée, l'arrêté préfectoral était applicable et la convention collective œuvre de deux ou plusieurs syndicats seulement, aurait régi sans conteste, toute la profession. La conception purement réglementaire, l'aurait emporté sur la conception contractuelle. Mais le Sénat, respectueux de la volonté individuelle et opposé à faire le jeu des minorités, repoussa ce projet. Tels sont les effets de la convention collective de travail, d'après la loi du 25 mars 1919.

SECTION IV

SANCTIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Il ne suffit pas de déterminer les personnes engagées par la convention collective ainsi que la mesure de leurs obligations, il faut encore et surtout sanctionner la convention collective par l'octroi des *sanctions judiciaires* propres à assurer son exécution et par la détermination de la responsabilité de l'organe qui a conclu le contrat.

Quant nous nous sommes demandés qui pouvait être partie à une convention collective, nous avons vu que le législateur de 1919, avait été amené à donner le droit de contracter à des collectivités inorganisées. Il est nécessaire ici, de distinguer ces groupements de fait sans personnalité juridique, des syndicats ou unions qui en sont pourvus.

Les groupements de fait étant dénués de la personnalité civile, l'art. 31 t leur ferme expressément l'accès des tribunaux pour toute demande en justice et aucune action ne peut être intentée contre eux.

Les actions engendrées par l'inobservation des conventions collectives ne concernent donc que les collectivités organisées. Sous cette réserve, la violation des engagements résultant d'une convention collective ouvre contre le groupement ou l'individu auteur de la contravention, une action émanant, soit des groupements parties à la convention, soit des personnes liées par elle.

A) *L'action syndicale*

Pour qu'ils puissent exercer leurs droits en justice, la loi pose deux conditions :

- 1° Les groupements doivent pouvoir ester en justice ;
- 2° Etre liés par la convention, au moment de la demande, ce qui exclut les groupements de fait et aussi les groupements signataires ou adhérents qui ont démissionné en vertu de l'art. 31 n.

L'art. 31 t qui réglemente cette action syndicale stipule :
« Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail peuvent, en leur nom propre intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements à leurs propres membres, ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés ».

Ainsi les groupements adverses seront tenus pour avoir violé l'obligation qui leur incombait personnellement ; ils seront tenus pour les violations que leurs membres pourront commettre dans la mesure où ils se sont portés garants, et les individus patrons isolés, membres des autres groupements, sont tenus pour leur faute personnelle, en contrevenant aux obligations contractées. Mais la loi a également reconnu au syndicat le droit d'agir contre ses membres qui ne respectent pas la convention, car il est lésé

1° Dans sa personnalité propre... par l'atteinte portée à son autorité;

2° Dans les intérêts collectifs de la profession dont il est le représentant, par le risque de dénonciation de la convention collective, auquel l'exposent des violations un peu fréquentes, par la difficultés qu'il éprouve à exiger le respect de la convention du côté adverse quand il ne l'obtient pas du sien » (1).

L'art. 31 t ne vise formellement que l'action en dommages-intérêts, mais il semble devoir être admis que le syndicat pourra lui préférer l'exécution de l'obligation, exécution que le tribunal pourra prescrire sous peine d'une astreinte comminatoire, comme l'admettait la jurisprudence antérieure à 1919.

De plus vis-à-vis de ses membres, l'action qu'il est permis au syndicat d'intenter, ne le prive pas de son pouvoir disciplinaire et il pourra sanctionner, par celui-ci, les violations de la convention, par des amendes, suspensions, ou même par l'exclusion.

(1) COLSON. — *Bulletin de la Société d'Etudes législatives* 1907, page 205,

B) *L'action individuelle*

C'est l'art. 31 u qui réglemente l'exercice de l'action individuelle. « Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard, les engagements contractés. »

Cette action a pour objet la répartition du préjudice subi personnellement par celui qui l'intente, du fait d'une violation de la convention collective.

C) *Le syndicat et l'action individuelle*

Ainsi les syndicats et les individus sont pourvus d'actions différentes, n'ayant ni le même objet, ni le même but.

Elles sont indépendantes, l'une de l'autre et peuvent même s'intenter devant des juridictions différentes, elles peuvent se cumuler. Lorsqu'elles coexistent, pour que l'action individuelle ne soit pas délaissée à cause de la faiblesse ou de l'inexpérience de son titulaire, la loi a permis aux groupements, l'exercice de cette action individuelle, née au profit d'un de ses membres, écartant ainsi la vieille maxime « nul ne plaide par procureur ».

L'individu doit avoir été prévenu et ne pas s'être opposé à l'action du groupement, et à ces conditions, le groupement jouira de tous les droits que l'intéressé pouvait avoir et tout se passera comme si l'individu lui-même avait intenté l'action.

L'intéressé d'ailleurs peut toujours intervenir à l'instance pour défendre ses droits et il peut surtout s'opposer à l'intervention du syndicat, mais il doit le faire formellement

D) *Le droit d'intervention des groupements.*

La loi accorde aux groupements le droit d'intervenir dans toute instance ouverte à l'occasion d'une violation de la convention collective lorsqu'il lui paraît que l'intérêt collectif est engagé. Art. 31, v. § 2 « lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres ».

Ce droit existe toutes les fois qu'une action est engagée sans distinction de la nature de l'instance ni de la personne qui l'a engagée. Et un syndicat pourra valablement intervenir à l'instance engagée par toute personne liée, ou tout autre syndicat, si ses membres sont soumis à la convention, par l'intermédiaire d'un groupement de fait quelconque. Son intervention n'aura d'ailleurs pour but que d'aider le demandeur à obtenir une solution favorable aux intérêts collectifs de ses membres.

E) *L'arbitrage*

Toutes les contestations auxquelles peut donner lieu l'application de la convention collective n'ont pas cette importance et cette âpreté qu'elles ne puissent être solutionnées que devant les Tribunaux, et par une action en justice. Quotidiennement il s'élève, entre patrons et ouvriers, entre groupements, des difficultés d'interprétations relatives à des questions de détail ou à des circonstances, de fait qu'il aurait été malaisé de prévoir. Il apparaît qu'on aurait le plus grand avantage à ce que ces différends soient solutionnés à l'amiable par des arbitres. Mais l'art. 1006 du Code

de procédure civile ne valide *la clause compromissoire* que si elle porte sur une espèce particulière et désigne nommément les arbitres; ainsi il était impossible de faire de l'arbitrage le mode obligatoire de règlement des contestations à naître entre employeurs et employés.

Mais la loi de 1919 est venue combler cette grave lacune de notre droit en spécifiant dans son article 31 X. « Sont valables les dispositions de la convention collective de travail, par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention ».

Nous avons ainsi terminé l'analyse des dispositions de la loi de 1919 que nous avons conduite au seul point de vue, qui nous intéressât: dégager du texte législatif, la conception légale de la nature juridique de la convention collective de travail.

Voyons maintenant, à la lumière de cette analyse, quels sont les caractères et quelle est la nature juridique de la convention collective de travail dans cette loi du 25 mars 1919.

SECTION V. — CARACTERES ET NATURE JURIDIQUE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
D'APRES LA LOI DU 25 MARS 1919

« En 1919, lors de la première intervention du législateur français en la matière, c'est entre défenseurs de la thèse individualiste et défenseurs d'une conception professionnelle de la convention collective, que devait se livrer la bataille.

Le vote de la loi marqua le triomphe des premiers. » (1)

Ainsi s'exprimait tout récemment dans un article très apprécié, notre jeune et éminent ami Alfred COSTE-FLORET et nous allons voir, en effet, que si dans l'élaboration de la loi, le législateur de 1919 n'a pas obéi à un principe très net, il est toutefois resté, dans une large mesure, fidèle à la théorie individualiste du Code Civil.

Le législateur a défini en propre terme, la convention collective de travail « *un contrat* ». C'est-à-dire une convention productrice d'obligations. Mais ce contrat est *collectif* puisque, nous l'avons vu, une des parties au moins doit être une collectivité. Ce second caractère de la convention collective tend bien, à certains égards, à lui donner un aspect réglementaire et il faut bien reconnaître avec M. JAY « l'incontestable tendance qu'a le contrat collectif à créer une législation professionnelle, plus ou moins directement obligatoire pour tout un métier » (*Revue d'Economie Politique*, 1907, p. 565).

Mais on peut cependant affirmer qu'il est loin d'être prédominant dans la loi de 1919.

Comment apparaît dans cette loi l'aspect réglementaire de la convention collective ?

Il se manifeste d'abord en ce que chacune des parties au contrat collectif, ou au moins l'une d'elles, se composant d'une pluralité d'individus, il y a ainsi pluralité de liens d'obligation issus d'un acte unique, et, par suite, en dépendance étroite; les membres d'un même groupe, tenus collectivement ne sont pas libres de contracter à leur guise et les contrats individuels, dérogoires aux clauses de la convention collective, sont nuls. La convention collective de tra-

(1) A. COSTE-FLORET. — Vers une conception étatique de la convention collective du travail. *Revue critique de législation et de jurisprudence*, janvier-mars 1937, page 200.

vail règle ainsi leurs droits, pour toute la durée qu'on lui a assigné et la volonté dissidente des individus ne peut prévaloir contre la volonté collective.

En deuxième lieu, consacrant un autre effet de droit collectif, le législateur a reconnu l'existence d'obligations entre membres d'un même groupe, ayant un intérêt professionnel identique, et les a astreints mutuellement à ne pas se concurrencer en travaillant ou faisant travailler au-dessous du tarif établi, sous peine de dommages-intérêts.

Enfin, la réglementation par la loi des modes d'adhésion et de renonciation des individus, à la convention peut apparaître comme un troisième élément donnant à la convention collective une physionomie qui semble l'éloigner du contrat et des principes individualistes.

Mais par ailleurs, il ne fait pas de doute que le législateur a voulu sanctionner un système qui n'échappe pas, dans sa construction, à la théorie individualiste du code, car le texte qu'il a élaboré ne comporte pas de dérogation ni d'exception au grand principe qu'on ne peut être engagé sans sa volonté personnelle.

En ce qui concerne, tout d'abord, son domaine et sa durée d'application, il est bien évident que le législateur s'est appliqué à formuler des garanties, afin que ne soient liés par la convention collective que ceux qui l'auront bien voulu. Pour assurer ce résultat le législateur a écarté toutes les conceptions imaginées par la doctrine pour expliquer le rôle du syndicat dans la conclusion du contrat collectif et la manière dont les syndiqués se trouvent engagés. Sa solution a été beaucoup plus simple: les syndiqués et, en général, les membres des groupements parties à la convention, *sont directement obligés par une manifestation individuelle de volonté* qui consiste, soit dans une participation effective à la convention, soit dans une adhésion aux sta-

tuts auxquels elle s'est incorporée, soit dans un mandat et qui enfin peut se réduire à une présomption de volonté qui se manifeste par la persévérance à rester au groupe après que la convention à laquelle ils sont parties a été rendue publique.

Et il faut bien remarquer que, ainsi d'après la loi nouvelle, la convention collective n'a pas d'effet vis-à-vis des non-syndiqués, patrons et ouvriers, qui resteront en dehors de la réglementation collective.

D'autre part les syndiqués antérieurs à la conclusion de la convention peuvent y échapper en se séparant du syndicat. Nous avons vu, en effet, que le texte de la convention une fois élaboré et déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au greffe de la Justice de Paix, les syndiqués qui veulent se soustraire à ces dispositions peuvent démissionner du syndicat qui y est partie. Si dans un certain délai à partir du dépôt, ils n'ont pas donné leur démission du syndicat, ils sont censés avoir adhéré tacitement à la convention collective, pour l'avoir implicitement approuvée. La convention collective n'est donc vraiment impérative que pour les adhérents au syndicat, postérieurs à sa conclusion. « Ceux-ci, à leur entrée dans le syndicat, sont avisés de l'existence de la convention collective; ils ont dû en connaître les clauses, ils l'ont tacitement acceptée en adhérant au syndicat. » (1)

Pour ce qu'est de son contenu nous avons vu, aussi que rien, dans les dispositions de la loi de 1919 ne vient limiter la liberté des parties contractantes quant à la teneur de la convention collective et qu'il leur est permis d'y insérer toutes les clauses qui peuvent leur paraître de nature à régler leurs différends au mieux de leurs intérêts respectifs.

(1) G. MORIN, — « La révolte des faits contre le code », Ed. 1920, p. 51.

Le législateur n'a pas reconnu le droit à l'Etat d'intervenir dans la solution des conflits entre le capital et le travail, en imposant des arrangements forcés et impératifs, qui auraient fait de la convention collective un véritable règlement. Il ne lui a pas reconnu davantage le droit d'étendre les clauses de la convention à ceux qui ne veulent pas s'y soumettre. La loi de 1919 n'a pas non plus prévu de conciliation obligatoire et, sous la réserve de la possibilité d'insertion dans la convention collective de la clause compromissoire permise par l'art. 31 *x*, il n'a pas institué d'arbitrage, tout au moins d'arbitrage obligatoire.

En ce qui concerne enfin les effets et les sanctions de la convention collective, il faut encore remarquer que le Contrat collectif de travail, véritable contrat synallagmatique, est générateur de véritables obligations positives ou le plus souvent négatives à la charge des parties. Il astreint les parties les unes envers les autres à appliquer les règles qu'il édicte, à leurs relations particulières entre elles et même avec les tiers. Et si l'une des parties n'exécute pas ses engagements, les autres peuvent, de leur côté, comme dans tous les contrats synallagmatiques ordinaires, refuser à leur tour de remplir leurs promesses.

Et quant aux sanctions, la violation des obligations résultant de la convention collective de travail constituant une faute contractuelle, un manquement à un devoir préexistant imposé par un contrat, seules les parties au contrat, lésées par cette faute, peuvent réclamer judiciairement des dommages-intérêts. Un syndicat ne pourra ainsi obtenir réparation du préjudice causé à ses membres par un patron qui n'a pas respecté une clause du contrat, si ce syndicat n'a pas été partie à la convention qui a établi cette clause.

« C'est la conséquence rigoureuse du jeu des principes;

il ne suffit pas d'encourir un préjudice pour pouvoir obtenir des dommages-intérêts, il faut encore que l'auteur du préjudice ait agi sans droit, ait violé une obligation, imposée par la loi ou par un contrat. S'il y a eu contrat, *les parties seules* ont le droit de relever la faute commise.

Le contrat collectif de travail est ainsi un contrat, pour les individus, comme pour les groupes, qui produit son effet obligatoire, entre les parties seulement. » (1)

Ces quelques observations suffisent à nous montrer qu'avec le contrat collectif de travail tel que le conçoit la loi de 1919, nous nous trouvons bien en présence *d'un contrat de droit privé par lequel sont seuls liés ceux qui l'ont voulu et que* d'une manière générale les solutions de la loi de 1919 en cette matière s'intègrent parfaitement dans les cadres du droit privé.

• S'il nous est maintenant permis de porter sur les dispositions et l'économie de cette loi *une appréciation critique*, nous croyons devoir faire remarquer que, si l'adoption d'un tel système assure et garantit la liberté individuelle de tous les membres de la profession considérée comme désirable par tant de juristes, le contrat collectif ainsi conçu ne remplit pas sa mission, qui est « d'améliorer les relations de travail, en faisant cesser à ce point de vue la concurrence entre patrons, et la concurrence entre ouvriers. » (2)

L'expérience a montré d'ailleurs, à d'autres points de vue, que le texte de la loi de 1919 n'était pas de nature à satisfaire aux exigences économiques et sociales modernes. Pour respecter les principes, le législateur s'est contenté de créer une convention collective facultative. Et la possibilité légale

(1) BRETHE Jean. — De la nature juridique de la convention collective de travail. Thèse Bordeaux 1921, p. 161.

(2) G. MORIN. — La révolte des faits contre le Code, 1920, p. 52

de dénonciation que le législateur a tenu à garantir à tous ceux qui veulent échapper à la convention collective, a affecté celle-ci d'une regrettable précarité, car cette faculté permanente offerte aux syndiqués de se soustraire à la convention à laquelle leur syndicat est partie, rend cette convention collective particulièrement vulnérable. Il est permis de le déplorer, car cette fragilité paraît entraver radicalement le rôle que la convention collective, selon nous devrait assumer: celui de règle générale de toute la profession.

Et d'ailleurs, le système de la loi de 1919, comme le prévoyait le Sénateur STRAUSS, rapporteur du projet, entraîne des conséquences manifestement contraires à la justice. Si, en effet, comme le permet ce système, la convention collective ne s'applique pas d'une manière obligatoire à tous les membres de la profession, elle sera la source d'un préjudice éventuel pour les syndiqués. Lorsque la convention collective pose des conditions rigoureuses, les syndiqués, ceux qui pratiquent l'esprit de discipline et de solidarité, seront obligés de respecter ces clauses, qui peut-être lèseront gravement leurs intérêts, tandis que les non-syndiqués, affranchis de ces règles imposées aux autres par la convention, seront favorisés.

Ce préjudice éventuel qui menace les syndiqués est évident dans certains cas. Si l'on suppose, par exemple, une convention collective fixant un minimum de salaire, les non-syndiqués seront affranchis de la restriction qu'elle impose. Les patrons non-syndiqués pourront embaucher des ouvriers non-syndiqués à meilleur compte, réduire ainsi leurs frais de main-d'œuvre, et faire, par là même, une redoutable concurrence à leurs collègues syndiqués.

Aussi, lors de la discussion de la loi, les représentants de la classe ouvrière et du patronat étaient intervenus auprès

du Ministère du Travail, et, de son côté, le Sénateur STRAUSS avait déposé une proposition tendant à rendre la convention collective obligatoire, même pour les non-syndiqués. Mais malgré une vive discussion au Sénat, les principes libéraux du Code furent maintenus.

La loi telle qu'elle a été votée, dans sa teneur définitive, reste donc à peu de choses près, en harmonie avec la conception contractuelle du code, mais elle consacre une conception de la convention collective, telle que celle-ci, nous le répétons, ne remplit pas la mission qu'elle devrait assumer: « améliorer les conditions du travail, en faisant cesser, sur ce terrain, la concurrence entre patrons et la rivalité entre ouvriers ».

« La loi de 1919 ne constituait qu'une ébauche d'organisation professionnelle. » (1)

Ainsi donc la loi de 1919 n'avait pas résolu le problème. Pour être pleinement efficace, le règlement de travail doit s'imposer à tous. Mais pour cela, il fallait sortir de l'individualisme, faire réglementer le travail par la majorité des intéressés et aller ainsi vers le système du syndicat obligatoire pour les patrons et pour les ouvriers. Ainsi on mettait un terme à l'inégalité et à l'injustice. Mais une difficulté se présentait car, la conclusion de convention collective à caractère obligatoire paraissait souhaitable il fallait créer, au-dessus des syndicats des organes de liaison représentant l'unanimité des employeurs et des employés et destinés à les mettre en rapport pour envisager la conclusion de conventions collectives et en débattre les clauses.

Nous allons voir que la loi du 24 juin 1936 a eu précisément pour but d'obliger les groupements patronaux et ou-

(1) A. COSTE-FLORET. — « Vers une conception étatique de la convention collective du travail », p. 203.

triers à entrer en pourparlers en vue de la signature de conventions collectives et aussi d'obliger tous les intéressés, membres d'une profession syndiqués ou non, à respecter la convention une fois conclue.

« La convention collective étant destinée à gouverner toute la profession, l'évolution des idées devait invinciblement conduire à abandonner la « conception individualiste » pour reconnaître enfin soit la « conception étatique », soit la « conception professionnelle. » (1)

Nous verrons quelle est celle de ces deux conceptions qui, dans la loi nouvelle de 1936, paraît avoir triomphé.

(1) A. COSTE-FLORET. — Art. précité, p. 203.

TROISIÈME PARTIE

LA LOI DU 24 JUIN 1936

Dans le bref historique que nous avons placé en tête de cet ouvrage, nous avons vu dans quelles conditions, cette loi nouvelle avait été hâtivement votée par le Parlement. Qu'il nous suffise de rappeler que cette loi, promulguée le 24 juin 1936, au lendemain de l'avènement du Ministère Léon Blum, sous la pression de la Confédération Générale du Travail, est venue développer et préciser le célèbre accord intervenu le 7 juin 1936 à l'Hôtel Matignon, sous l'égide du Président du Conseil et de M. Jouhaux, Secrétaire général de la C.G.T., entre les deux organisations considérées comme les plus représentatives du Salarial et du Patronat: la Confédération Générale du Travail, porte parole de la classe ouvrière et la Confédération Générale de la Production Française, organe du patronat français.

Elle n'est pas venue, comme on l'a dit par erreur, instaurer en France un régime de contrat collectif, mais modifier et compléter la législation existante sur le contrat collectif de travail, et surtout en généraliser l'application. C'est ce qui résulte d'ailleurs de l'exposé des motifs: « favoriser le développement de la convention collective de travail et en faire la loi pour tous les rapports entre em-

ployeurs et employés dans les diverses branches de l'activité économique du pays ».

La loi nouvelle fut insérée au Code du Travail (art. 31 *va* à 31 *vg*) constituant la section IV *bis* du titre II du livre premier. Elle a été, par la suite, commentée par divers décrets et arrêtés du Président du Conseil et du Ministre du Travail, qu'il faut connaître pour interpréter convenablement la nouvelle loi.

Quelle est l'économie de cette loi? Comment, selon le régime nouveau qu'elle est venu établir, les conventions collectives s'élaborent-elles? Quel devra être leur contenu? Comment le législateur a-t-il permis de les rendre obligatoires? Comment se régleront les conflits qu'elles pourront faire naître?

Autant de questions auxquelles il nous faut répondre par l'analyse de la loi, qui nous permettra de dégager les caractères et la nouvelle conception de la convention collective de travail et, par là même, de voir à quel stade vient de se fixer, à notre époque, l'évolution dont nous poursuivons l'étude.

SECTION I. — L'ELABORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La loi du 24 juin 1936 n'exige pas d'une façon absolue que, dans chaque profession, les rapports entre employeurs et employés soient réglés par une convention collective. Elle favorise seulement la conclusion de conventions de ce genre. Dans ce but et afin d'éviter que la mauvaise volonté des uns ou des autres n'entrave l'élaboration du Contrat, la nouvelle loi débute ainsi :

« A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre du travail ou son représentant *provoquera* la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail. Cette convention a pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire. » (art. 31 *va*)

Ainsi, lorsqu'une des deux organisations demande au préfet de provoquer une réunion de la commission mixte, le représentant du Gouvernement doit accéder à cette demande. Et alors que c'est habituellement le pouvoir exécutif qui détermine les conditions d'application des textes de lois votés par le Parlement, ici, par une délégation d'un type très particulier, c'est au contraire les organisations intéressées (patronale et ouvrière) qui fixent elles-mêmes les modalités d'application de la loi.

A) *La commission mixte*

C'est donc à la Commission mixte qu'il appartient d'élaborer la convention. Qu'est-ce que cet organisme qui constitue en quelque sorte, au-dessus des syndicats, un organe de liaison, comment sera-t-il composé ?

La loi le définit ainsi : « La commission mixte est composée des représentants des *organisations* syndicales, patronales et ouvrières, *les plus représentatives* de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire. » (rt. 31 *va*)

Que faut-il entendre par cette expression : « *organisations les plus représentatives* » et quels sont les syndicats de la profession qui seront appelés à composer la commission ? Trois thèses pouvaient ici se trouver en présence,

Selon la première les contrats collectifs pourraient être signés par n'importe quelle association et, dans une même industrie, plusieurs groupements différents pourraient signer plusieurs conventions collectives différentes, n'engageant que leurs membres et pouvant être tout à fait différentes les unes des autres. C'est la thèse de la liberté syndicale qui risque « d'introduire un si grand nombre de conventions collectives différentes, opposées et contradictoires, que pratiquement on ne peut plus élaborer une loi de l'industrie. » (1)

A l'opposé, la théorie défendue surtout par les syndicats américains, réserverait à une seule organisation syndicale le droit de signer des Contrats collectifs. « Ce système donne évidemment aux syndicats une puissance infiniment plus grande. Il aboutit en fait à un véritable monopole d'une seule organisation syndicale, qui fait du syndicat un organisme de droit public et non plus un organisme libre et indépendant. » (2)

Entre ces deux théories s'est fait jour une thèse intermédiaire: celle de la Charte du Bureau International du Travail, des Codes Roosevelt et de loi française; le contrat collectif doit être signé pour chaque industrie, par l'organisation la plus représentative au moment de la signature.

Mais, la question n'est pas résolue, si on adopte cette thèse consacrée par les déclarations au Sénat du Président du Conseil et du Ministre du Travail. La Cour Permanente de Justice de La Haye, interprétant cette formule des « organisations les plus représentatives » a décidé que si, dans un pays il y a plusieurs organisations professionnelles, re-

(1 et 2) A. PHILIP, Professeur à la Faculté de Droit de Lyon, député du Rhône: « Le renouvellement des conventions collectives de travail », p. 6. Edition de l'institut supérieur ouvrier de la Confédération Générale du Travail.

préentatives des classes ouvrières, elles devront être prises en considération par le gouvernement. Mais d'autre part, le Président du Conseil et le Ministre du travail, en contradiction avec cet avis de la Cour de La Haye avaient affirmé que le texte de la loi n'appelait à siéger à la commission mixte que les représentants d'une organisation patronale et d'une organisation ouvrière (1).

Puis dans sa réponse à une question écrite de M. DELZANGLES, député, le Ministre du Travail est venu consacrer explicitement l'avis de la Cour de La Haye, en déclarant: « C'est au Ministre ou à son représentant qui provoque la réunion de la commission mixte prévue par l'article 31 *va* du livre I du Code du Travail, qu'il appartient d'apprécier, en tenant compte, non seulement du nombre de leurs adhérents, mais tous autres éléments, quelles sont, dans la branche d'industrie ou de commerce et dans la région considérée, les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives; il peut n'y en avoir qu'une comme il peut y en avoir plusieurs. Il ne peut donc pas être donné sur ce point, une réponse applicable à tous les cas. » (2)

De ces interprétations contradictoires, il résulte que la formule de l'art. 31 *va*, reste équivoque et il apparaît que le Législateur aurait été bien inspiré, pour éviter toute ambiguïté, de sanctionner par un texte, l'avis du 31 juillet 1922 de la Cour Permanente de Justice Internationale de La Haye.

On aurait pu aussi, selon un système préconisé par plusieurs auteurs, faire élire les représentants ouvriers et patronaux par les organisations syndicales existantes, selon un scrutin de représentation proportionnelle. Ce système

(1) *Journal officiel*, 18 juin 1936, p. 522-523.

(2) Rapporté par Alfred COSTE-FLORET, art. précité, p. 205.

aurait l'avantage d'éviter l'arbitraire du Ministre du Travail, qu'établit en fait, la loi de 1936.

Pratiquement, on peut dire que, pour les groupements patronaux, la Confédération Générale de Production Française n'a vu que rarement ses titres sérieusement contestés et que, d'autre part, la Confédération Générale du Travail est reconnue comme l'organisation la plus représentative pour les ouvriers. Il faut ajouter d'ailleurs, que les syndicats qui auront été écartés de la commission mixte pourront ensuite donner leur adhésion à la convention collective, sans avoir besoin du consentement des syndicats contractants. Il y a là une heureuse modification de l'ancien art. 31 j de la loi de 1919, qui exigeait dans ce cas le consentement des syndicats signataires.

Il n'est pas sans intérêt aussi de remarquer dans la loi nouvelle, le caractère impératif de la formule « Le Ministre du Travail *provoquera* la réunion » substituée à l'expression primitivement rédigée dans le projet du gouvernement « Le Ministre du Travail *peut provoquer* la réunion » « dans l'esprit du législateur, le Ministre du Travail ne serait pas libre d'apprécier l'opportunité de la réunion d'une commission mixte. Dès qu'une organisation professionnelle, patronale ou ouvrière lui signale un conflit, et sollicite son intervention, son devoir est de déférer à cette requête et de provoquer, soit personnellement s'il s'agit d'un conflit susceptible de l'étendre à tout le territoire, soit par son représentant (Préfet, Inspecteur divisionnaire du Travail, etc.) s'il s'agit d'un conflit régional ou local, la réunion d'une commission mixte. » (1)

(1) Paul PIC. — Autour de la loi du 24 juin 1936 sur la convention collective de travail,

B) *Le fonctionnement de la commission mixte*

La commission mixte une fois constituée, délibèrera sans le Ministre du Travail ou sans son représentant. Mais il peut arriver que les délégués patronaux et ouvriers n'arrivent pas à se mettre d'accord et à dresser la convention collective que la commission avait pour but d'établir. Faudrait-il dans ce cas, abandonner le projet de convention collective, ou faire intervenir une autorité pour trancher le conflit et aboutir à un règlement imposé?

Le projet du gouvernement se prononçait pour cette dernière solution; le Ministre du Travail aurait eu le pouvoir de trancher le différend et de rendre une décision obligatoire pour les parties « Le Ministre du travail peut, à la demande d'une des parties, trancher le différend » déclarait le texte du projet. « C'était entrer ouvertement dans la voie de l'arbitrage obligatoire du pouvoir exécutif. La commission du travail de la Chambre, suivie par le Parlement, a refusé de sanctionner cette solution *étatique*. » (1)

La commission de la Chambre, chargée de rapporter le projet a estimé que le Ministre risquerait de statuer arbitrairement et a proposé que le Ministre soit investi, non pas d'une mission *arbitrale*, mais d'une mission de *médiation* et de *conciliation*. C'est la solution qui a été consacrée par l'article 31 *vb* de la loi nouvelle qui dispose: « Si la commission mixte convoquée en vertu de l'article précédent, n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective, le Ministre du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend et, après avis de la section ou des sections intéressées du Conseil National Economique »,

La rédaction défectueuse de ce texte hâtivement élaboré a donné lieu à des difficultés d'interprétation. Et s'il ne fait plus de doute que le Ministre n'est pas un arbitre chargé de trancher le différend par voie d'autorité, mais un conciliateur qui s'efforce de rapprocher les parties et de leur suggérer des solutions transactionnelles, sans pouvoir les leur imposer, on peut, au contraire, se demander, à bon droit, si la conclusion de tous les accords soumis à sa médiation, doivent être subordonnés à un avis de la section professionnelle compétente du Conseil National Economique. Tel semble bien avoir été le désir, bien confusément exprimé, du législateur. Mais si on admet cette interprétation, qui paraît la plus logique, on s'explique mal que les nombreux accords par lesquels se sont terminées les multiples grèves de l'automne 1936, aient été signés sans que le Ministre du Travail ait songé à prendre l'avis du Conseil National Economique.

Signalons que, comme le Ministre ne peut être partout, il a institué, dans chaque département, une « Commission paritaire de conciliation » (1) composée d'employeurs et de salariés (3 à 5 pour chaque catégorie) et présidée par le Préfet. Elle peut faire des propositions transactionnelles et des recommandations, mais elle ne peut rendre de sentence.

Cette réforme de 1936 présente le grand avantage de respecter la liberté syndicale. On y relevait malheureusement une grave et regrettable lacune: l'absence de toute organisation permanente et de toute procédure de solution amiable des conflits du travail, et des grèves qui restait encore régie chez nous par une vieille loi de 1892.

C'est pour mettre fin aux nombreux conflits résultant

(1) Circulaire du 3 juillet 1936,

de l'application des conventions collectives et pour assurer une application plus souple de ces conventions que fut votée la loi du 31 décembre 1936 dont nous aurons à parler, dans la suite de cette étude.

SECTION II. — LE CONTENU OBLIGATOIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lorsque la commission mixte, avec ou sans intervention du Ministre du Travail ou de son délégué, aboutit à la conclusion d'une convention collective, la nouvelle loi précise qu'elle doit contenir tout un ensemble de dispositions, qui en font une véritable « charte du travail » pour la profession ou le groupe de professions envisagées.

A) *Les dispositions obligatoires*

Elle doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment :

1° *La liberté syndicale* et la liberté d'opinion des travailleurs.

2° *L'institution dans les établissements* occupant plus de dix personnes de *délégués élus* dans son sein, par le personnel ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du Travail et autres lois ou règlement concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité; les délégués élus pourront à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

3° *Les salaires minima* par catégorie et par région.

4° *Le délai congé.*

5° *L'organisation de l'apprentissage.*

6° *La procédure* suivant laquelle seront réglés les *différends* relatifs à son application.

7° *La procédure* suivant laquelle elle peut être *révisée* ou modifiée.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des conditions plus favorables. » (article 31 *vc*)

Ces stipulations constituent une innovation de la loi de 1936; « la loi du 25 mars 1919, en effet, ne déterminait pas l'objet de la convention collective, elle laissait aux parties, la liberté d'étendre plus ou moins les dispositions de leur accord, suivant les circonstances et surtout suivant la possibilité d'une entente sur tel ou tel point... » (1)

L'intention du Législateur de 1936 a été de pourvoir les salariés d'un statut du travail aussi complet que possible, de garantir leurs droits principaux et de régler par la convention collective provoquée par le Ministre, les difficultés essentielles qui naissent des rapports de travail.

Mais la loi n'a prévu aucune sanction pour le cas où la convention collective ne contiendrait pas l'une des dispositions prévues par l'article 31 *vc*; et la convention ne sera pas, pour cette raison, frappée de nullité. Il en résulte que l'énumération de ces dispositions a seulement une valeur indicative. « Elle servira de plate-forme de revendication aux Syndicats ouvriers » (2).

A défaut de sanction, on ne peut la considérer comme une

(1 et 2) J. BRETHER de la GRESSAYE, Professeur à la Faculté de Droit de Bordeaux: « Les Contrats collectifs de travail », *Gazette des Prud'hommes*, 15 juillet 1936, p. 205.

règle impérative et il est permis de penser que le vœu du législateur risquera, dans bien des cas, de ne pas être observé.

L'intérêt particulier de la question se manifeste surtout, d'une part en ce qui concerne l'institution de *délégués du personnel* et, d'autre part, en ce qui touche les clauses relatives aux *salaires minima par catégorie et par région*.

B) *Les délégués ouvriers.*

Sur le premier point, l'article 31 *vc* prescrit, nous l'avons vu, que la convention collective devra contenir des dispositions concernant l'institution dans tous établissements occupant plus de 10 personnes, des délégués élus par le personnel qui auront qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du Travail et de lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité. Il y a là, sans doute, une victoire ouvrière d'une réelle importance, puisque par l'intermédiaire de leurs délégués, les ouvriers pourront exercer un certain contrôle sur leur employeur. Mais, le législateur ayant omis de prévoir des sanctions, si les syndicats patronaux se refusent à admettre cette réforme, elle risquera de ne pas aboutir, à moins qu'elle ne soit imposée par la grève. On peut regretter d'autre part, que la loi n'ait pas suffisamment précisé les règles de nomination des délégués, car il est à craindre que cette procédure soit encore la source de conflits; et il semble aussi que la loi aurait dû prévoir des sanctions contre les délégués qui, au lieu de remplir leur rôle de conciliateurs, deviendraient, sous des influences extra-professionnelles, de véritables fauteurs de grèves ou de désordres comme cela est arrivé dans certains pays étrangers.

C) *Les clauses relatives aux salaires*

Pour ce qui est des clauses relatives aux salaires, les commission préparatoires ont essayé d'établir des distinctions et des qualifications suivant la fonction: « manœuvres », « ouvriers qualifiés ou professionnels », « ouvriers spécialisés », etc. Ces distinctions sont applicables dans les grandes entreprises à personnel nombreux, mais dans les moyennes ou petites entreprises, le personnel restreint n'est pas nettement spécialisé et un même employé peut être chargé de travaux très divers classés dans des catégories différentes. Il est difficile dès lors, de faire entrer la fonction de chacun, dans l'une des qualifications prévues, et la détermination de la base de rémunération de chaque salarié paraît encore devoir entraîner des conflits. Pour éviter ces difficultés, un classement fondé sur des enquêtes et des observations minutieuses et approfondies, aurait été nécessaire.

Telles sont les dispositions nouvelles par lesquelles la loi de 1936 est venu régler dans une certaine mesure le contenu des conventions collectives, qui était sous l'empire de la loi de 1919, complètement abandonné à la liberté et à l'initiative des parties qui pouvaient, à volonté, en étendre ou en restreindre les clauses

Il nous reste à étudier maintenant une autre innovation de la nouvelle loi: l'extension obligatoire de la convention collective à toute la profession par arrêté ministériel.

SECTION III. — EXTENSION OBLIGATOIRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
A TOUTE LA PROFESSION PAR ARRETE MINISTERIEL

Aux termes de l'article 31 *vd*, qui constitue l'innovation capitale de la loi, « les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent, par arrêté du Ministre du Travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Avant de prendre l'arrêté prévu, le Ministre devra publier au *Journal Officiel*, un avis relatif à l'extension envisagée indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée en application de l'art. 31 *vc* et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à lui faire connaître dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à 15 jours, leurs observations et avis. Le Ministre devra prendre en outre l'avis de la section des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique. »

Le législateur de 1936 a réalisé là une réforme qui était réclamée depuis longtemps et il s'est directement inspiré, à quelques différences près, des projets qui avaient été déposés en 1918 par M. Jean LEROLLE à la Chambre et en 1919 par M. Paul STRAUSS, au Sénat. Ce système avait d'ailleurs été employé avec succès en Allemagne et en Autriche dès 1919, puis, plus récemment au Mexique.

Il convient, en analysant le nouveau texte de faire, sur la portée de cette réforme et sur les caractères de cette nouvelle procédure, un certain nombre de remarques.

A) *Publicité de la convention conclue.*

Une nouvelle condition de forme est exigée. Outre le dépôt de la convention collective un secrétariat du Conseil de prud'hommes ou au Greffe de la Justice de Paix prescrit par la loi du 1919, un exemplaire de la convention collective doit être adressé dorénavant au ministre du Travail (art. 2 de la loi).

B) *Conventions susceptibles d'être étendues.*

Il est évident aussi que ce système n'est pas applicable aux Conventions conclues spontanément, mais seulement à celles qui ont été provoquées par le ministre du Travail, selon la procédure de la loi de 1936. Cela résulte clairement des termes mêmes de l'article 31 vd qui dispose en effet : « Les dispositions de la convention collective visées par les articles précédents (art. 31 va et 31 vb) peuvent... »

Cette restriction qui paraît se justifier par la considération que la convention collective conclue par la commission mixte exprime le mieux l'opinion générale, puisqu'elle émane des syndicats les plus représentatifs, aboutit en fait, à un résultat singulier et injuste. En effet, si la majorité ou même l'unanimité des syndicats patronaux et ouvriers s'entendaient spontanément pour conclure une convention collective, sans recourir à l'intervention du Ministre, celui-ci ne pourrait étendre l'accord ainsi conclu à toute la profession, tandis qu'il peut rendre obligatoire une convention consentie par un nombre infime de représentants de la profession!

C) *Procédure et garanties.*

Nous avons vu que la loi prévoit, avant l'arrêté d'exten-

sion, une consultation préalable des intéressés qui doivent être invités à faire connaître leurs observations et avis. Mais il est regrettable que cette consultation ne lie par le Ministre et que sa décision dépende uniquement de la façon dont il interprétera les avis qu'il aura demandés. Pour éviter que l'arbitraire du Ministre permette d'imposer à une majorité la loi d'une minorité, Monsieur le Sénateur Chaumié (1), avait proposé que la convention ne puisse être rendue obligatoire que si elle avait été conclue et adoptée par la majorité en nombre d'établissements et en nombre d'employés des entreprises de la profession et de la région, comprises dans son champ d'application.

Le Président du Conseil fit observer que la consultation préalable des organisations professionnelles était une garantie suffisante; le Ministre du Travail, de son côté donna l'assurance qu'il n'imposerait jamais à une majorité, une entente conclue par une minorité, et l'amendement Chaumié fut repoussé.

D) *Recours contre l'arrêté d'extension.*

Ainsi le Ministre jouit, en cette matière, d'un pouvoir discrétionnaire, et une fois la profession consultée, il peut prendre sa décision en toute liberté.

Et le danger d'arbitraire, de sa part, est d'autant plus réel, que l'arrêté d'extension qu'il peut prendre, peut sans doute être déféré, comme toute décision de l'autorité administrative, au Conseil d'Etat, pour excès de pouvoir et violation de la loi, mais ne peut être l'objet d'aucun recours, d'aucune procédure régulière d'opposition; l'appréciation de l'opportunité de l'arrêté d'extension échappe aux Juges du Conseil d'Etat et, dans le silence de la loi, la décision du Ministre reste souveraine.

(1) *Journal officiel*, Sénat, 19 juin 1936, p. 531.

E) *Sanctions.*

Une difficulté se présente également lorsqu'on se demande quelles sont les sanctions encourues par les patrons ou par les ouvriers en cas de violation de la convention collective, rendue obligatoire par arrêté ministériel. Avant la loi de 1936 la convention collective n'étant qu'une convention privée, aucune peine n'était prévue pour le cas où elle serait violée et elle était sanctionnée seulement par une action en dommages et intérêts.

Maintenant, lorsque elle est rendue obligatoire par l'arrêté d'extension, elle revêt le caractère d'un règlement administratif, et, en l'absence d'un texte spécial, la seule sanction applicable sera celle qui assure l'exécution de tous les règlements des autorités administratives, à savoir une peine d'amende variant de 1 à 5 francs (art. 471, n° 15, Code Pénal) majorée de 100 décimes en vertu du décret-loi du 16 juillet 1935.

F) *Durée d'application.*

L'article 31 *visu* abroge virtuellement la faculté de dénonciation unilatérale, reconnue, avant la loi de 1936, à toutes les parties contractantes pour toutes les conventions à durée indéterminée, et même pour les conventions à durée déterminée, aux parties à l'égard desquelles ces dernières ne valent que comme conventions à durée indéterminée. Cet article dispose, en effet, que « l'arrêté prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le reviser ou le modifier ». Le Ministre du Travail peut également le rapporter, lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée, dans la région considérée.

Il semble que l'accord de toutes les parties contractantes sera bien difficile à réaliser et il faut remarquer aussi qu'il

serait singulier et paradoxal de permettre aux syndicats, auteurs de la convention collective, de s'en dégager, eux et leurs adhérents, alors qu'elle est devenue une règle obligatoire pour les non syndiqués qui doivent lui demeurer indéfiniment soumis.

Ainsi pratiquement c'est au Ministre du Travail que reste le droit de réviser la loi de la profession et, ici encore, le danger de son arbitraire, apparaît à nouveau.

G) *Domaine d'application.*

Il convient enfin d'observer que la convention collective et l'arrêté d'extension s'il y a lieu, seront applicables, suivant les cas, soit sur l'ensemble du territoire, soit dans une région déterminée seulement. C'est encore au Ministre, qu'il appartiendra d'apprécier l'étendue à donner à la convention collective et par suite d'appeler à la Commission mixte, soit les syndicats locaux ou régionaux, soit les Fédérations nationales. Il faut souligner également, que ce nouveau régime du contrat collectif obligatoire, de la loi de 1936, ne s'applique qu'au commerce et à l'industrie et non à l'agriculture, ni aux professions libérales.

Tel est l'ensemble des règles qui, depuis la loi du 24 juin 1936 ont permis la floraison d'un grand nombre de conventions collectives et qui ont présidé à leur élaboration. L'application des nouveaux textes n'a pas toujours été facile et il ne faut pas s'en étonner : une convention collective est un acte forcément assez bref, et malgré le souci de précision de ceux qui l'établissent, il ne peut tout prévoir. Or nous l'avons déjà dit, la loi de 1936 n'avait rien prévu pour résoudre les conflits sans nombre qui peuvent résulter de l'application des contrats collectifs. C'est pour les éviter, et pour éviter, par là même, la grève et le lock-out, que fut votée, le 31 décembre 1936, la loi sur l'arbitrage obligatoire.

SECTION IV

L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE (1), loi du 31 décembre 1936)

La loi du 27 décembre 1892, sur la conciliation et l'arbitrage *facultatifs* en matière de différends collectifs entre patrons et salariés était faite pour permettre de régler des conflits localisés mais s'adaptait mal à des conflits, s'étendant à toute une région, ou même à la France entière. L'action du Juge de Paix, dont le rôle était essentiel dans l'application de cette loi, s'était avérée impuissante en présence de conflits de large envergure.

Et la loi de 1936, nous l'avons dit, n'avait pas organisé de sanctions efficaces pour garantir l'exécution des conventions collectives. Elle se contentait de prescrire que les conventions conclues par les commissions mixtes « devront contenir des dispositions concernant la procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application et la procédure suivant laquelle, elle peut être révisée ou modifiée ». Mais le défaut de sanctions rendait inéporante cette disposition.

Seuls la conciliation et l'arbitrage obligatoires étaient de nature à porter remède à la situation et c'est vers cette solution que le Gouvernement et le Parlement se sont orientés.

A) *Loi de Finances du 1er octobre 1936.*

Une loi monétaire du 1er octobre 1936, vint pour la pre-

(1) AL. G. MARTINI. — « L'arbitrage obligatoire dans les contrats collectifs de travail ». *Semaine Juridique*, 15 janvier et 5 fév. 1937.

mière fois, consacrer ce principe de l'arbitrage obligatoire. L'alinéa second, de son article 15 disposait, en effet: « Au cas où avant le 31 décembre 1936, une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire par rapport aux indices du 1er octobre 1936, le Gouvernement pourrait après avis du Conseil National Economique et par décret en Conseil d'Etat, organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, ayant effet pendant une durée de 6 mois en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse et ayant trait à la rédaction, l'exécution et à la révision des conventions collectives relatives aux salaires ».

Cette loi, on le voit, n'avait qu'une durée temporaire et un champ d'application limité et elle laissait, par ailleurs, au gouvernement, le soin de fixer la juridiction compétente pour régler les conflits éventuels.

b) *Loi du 31 décembre 1936.*

Enfin, plus récemment, après des discussions importantes entre le Sénat et la Chambre des Députés, la loi dite « sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail », finit par être votée le 31 décembre 1936.

Pour ce qui est de son champ d'application, la nouvelle loi précise dans son article premier qu'elle ne s'applique qu'à l'industrie et au commerce. Elle ne s'applique, aussi, qu'aux conflits collectifs, les autres continuant à ressortir de la juridiction prud'hommale. Enfin, elle ne distingue pas les conflits économiques des conflits juridiques qui peuvent naître à propos de l'exécution des conventions collectives ; et elle soumet aussi à la même procédure les conflits déjà survenus et les conflits en cours. La dite procédure de conciliation et d'arbitrage doit être mise en route avant toute grève ou tout lock-out et sa mise en mouvement, dans les

conflits en cours, entraîne automatiquement, pour toutes les parties, l'obligation de reprendre le travail.

Quant à la procédure de conciliation et d'arbitrage, elle même, prévue par la loi, il faut d'abord préciser, qu'aux termes, de l'article 3 de la loi, le Gouvernement n'est autorisé à fixer les modalités d'application des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires qu'à défaut de convention collective les déterminant. Si les conventions collectives sont muettes sur ce point, il appartient au gouvernement de fixer par décrets pris en forme de règlement d'administration publique, c'est-à-dire le Conseil d'Etat entendu, les modalités de cette procédure. La prérogative ainsi conférée au gouvernement n'est que temporaire puisque le Gouvernement n'est autorisé à prendre lesdits décrets que jusqu'à la clôture de la session ordinaire de 1937.

Quelles sont donc les grandes lignes de ces procédures de conciliation et d'arbitrage?

D'abord s'ouvre la phase dite de *conciliation* pendant laquelle selon le décret du 16 janvier 1937, le différend est d'abord porté devant la commission départementale ou *interdépartementale de conciliation*. A défaut de solution du conflit, dans les quatre jours francs, l'affaire peut être portée devant la *commission mixte paritaire de conciliation*, puis devant une commission *nationale interprofessionnelle de conciliation*.

En cas d'échec, lorsqu'on a épuisé ces trois degrés de conciliation s'ouvre alors la seconde phase, celle de l'*arbitrage* au cours de laquelle les parties s'en remettent, pour trancher leur litige, à des arbitres de leur choix.

Mais si ces arbitres n'arrivent pas, eux non plus, à s'entendre, il faut alors recourir à un *surarbitre* qui sera désignée par le Gouvernement, parmi les membres en activité

ou en retraite des grands corps de l'Etat. (Cour de Cassation, Conseil d'Etat, Cour des Comptes, etc...) L'article 5 déclare que: « Les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs ». La sentence arbitrale doit être motivée. Elle est sans appel. Elle est obligatoire pour chacune des parties. Enfin, elle doit être rendue publique.

Tell est, dans ses grandes lignes, la loi nouvelle sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire, prorogée jusqu'en février 1938.

L'intention du législateur a certes été excellente, il a voulu, en effet, assurer le règlement des conflits du travail, en évitant la grève et le lock out.

Mais bien que cette loi n'ait qu'un caractère provisoire, on peut regretter qu'elle soit venue consacrer pour une période d'ailleurs assez courte, l'arbitraire gouvernemental. Il est surtout regrettable que cette loi n'ait prévu aucune sanction et on peut affirmer qu'elle ne vaudra qu'autant que les parties voudront bien se soumettre à la sentence.

Dès lors, on peut douter que cette loi soit vraiment de nature à faire régner dans le monde du travail, la concorde qu'elle avait pour mission d'assurer. Au reste des dispositions analogues avaient déjà été édictées dans certains pays étrangers et elles étaient loin de constituer des précédents encourageants.

En Nouvelle-Zélande, l'arbitrage obligatoire institué en 1894 fut supprimé en 1932 devant la recrudescence des grèves. Il a aussi disparu en Allemagne avec la constitution de Weimar, en Norvège en 1929. Au contraire en Italie où la magistrature du travail (Cours d'appel statuant avec, à leurs côtés, un jury professionnel) est saisie des seuls conflits, que le gouvernement fasciste, n'a pas, pour des rai-

sons diverses, voulu arrêter au cours de la procédure de conciliation, les résultats sont beaucoup plus probants.

Mais d'une manière générale l'étude des statistiques de grève ou lock-out, nous démontre que ce système fait naître un nombre très élevé de conflits du travail. Devant ces résultats décourageants, révélés par les statistiques, il peut paraître inopportun d'enlever aux tribunaux de droit commun, la connaissance des conflits juridiques soulevés par l'exécution des conventions collectives. D'ailleurs, même, dans notre pays, l'expérience nous a déjà montré, au cours de l'année 1957 que la nouvelle procédure se révélait souvent impuissante à régler de nombreux conflits de travail, qui dégénéraient fréquemment en grève ou lock out, ce que la loi avait justement pour but d'éviter.

SECTION V

DIFFICULTÉS QUI NAISSENT DE LA JUXTAPOSITION DE LA LOI DU 24 JUIN ET DE LA LOI DU 25 MARS 1919

Nous avons déjà été amenés, soit à l'occasion du bref historique que nous avons présenté au début de cette étude, soit lors que nous avons donné quelques généralités sur la loi de 1936, à faire entrevoir que cette loi récente, n'était pas venue faire table rase de toute la législation antérieure en matière de contrats collectifs de travail. Si elle a consacré des réformes et des innovations importantes, elle n'a pas abrogé la loi précédente du 25 mars 1919, qui reste toujours en vigueur et dont les dispositions continuent à s'appliquer. Bien mieux, les prescriptions de la loi de 1936, sont encore sanctionnées par les mesures prévues par la section IV (Ef-

fets et sanctions de la convention collective) de la loi de 1919.

« Le législateur de 1936 n'a pu se résigner à abandonner complètement la conception individualiste de la convention collective » (1). Le nouveau texte qu'il a élaboré n'est pas destiné à remplacer l'ancien mais à le compléter, en venant s'y juxtaposer.

Mais le texte de la loi de 1936 est inspiré de conceptions tout à fait opposées, à celles qui avaient présidé à l'élaboration de celui de la loi de 1919.

Le dogme du respect de la libre volonté des parties, à fait place au principe de la solidarité nécessaire entre tous les membres d'une même profession.

Aussi de sérieuses difficultés d'application peuvent surgir de cette juxtaposition. Nous allons voir comment on peut songer à es résoudre, et nous pouvons préciser, dès à présent, qu'elles ne peuvent s'élever qu'à propos de conventions collectives relatives au commerce et à l'industrie, puisque, nous l'avons vu, le domaine d'application de la loi du 24 juin 1936 est limité à ces conventions.

A) Conflit entre une convention conclue sous l'empire de la loi de 1919 et une convention conclue sous l'empire de la loi de 1936 et étendue par arrêté ministériel.

Une première difficulté peut résulter de ce fait que la loi de 1919 subsiste et qu'on peut toujours faire usage de ses dispositions. On peut se refuser à appliquer la nouvelle procédure et conclure des conventions collectives, basées sur les règles de la loi de 1919 et qui pourront ne pas contenir les importantes dispositions prévues et imposées par le nouvel article 31 *ve* de la loi de 1936. D'autre part, le

(1) A. COSTE-FLORET. — Art. précité, p. 218,

Ministre du Travail ne pouvant, aux termes de l'article 31 vd, étendre par arrêté, à toute la profession, que les conventions collectives élaborées par les commissions mixtes, les conventions conclues sous l'empire de la loi de 1919, ne pourront faire l'objet d'un arrêté d'extension. Qu'arrivera-t-il, et à quelle convention conviendra-t-il de se référer, si une convention collective étant conclue avant la promulgation de la loi de 1936, ou bien après cette date, mais selon la procédure de la loi de 1919, le Ministre du Travail étend ensuite à toute la profession une autre convention collective établie selon la procédure de la loi de 1936, par des commissions mixtes.

La solution, semble-t-il, pourra varier, selon que l'on préférera sacrifier l'une ou l'autre des conceptions qui ont inspiré la loi de 1919 ou dicté celle de 1936. On s'est demandé s'il ne fallait pas ici faire intervenir la notion d'*ordre public* et donner la préférence à la convention collective rendue obligatoire par le Ministre, mais il faudrait savoir au préalable, à laquelle des deux notions, respect de la volonté des parties, ou solidarité nécessaire des travailleurs d'une même profession, l'ordre public exige qu'on donne la prééminence.

Il est un fait certain qui peut ici déterminer notre opinion. C'est que, nous l'avons dit en critiquant la loi de 1919, pour être efficace, pour atteindre son but, pour maintenir la concurrence sur le terrain professionnel, la convention collective doit être *obligatoire pour tous les membres de la profession*. Le principal objet de la loi de 1936 ayant été justement de donner aux conventions collectives ce caractère obligatoire, il apparaît que les conventions collectives, conclues selon la procédure de cette loi et rendues obligatoires par le Ministre doivent l'emporter sur les conventions préexistantes conclues selon la procédure de la loi de 1919.

B) *Dénonciation de la convention collective*

Une autre difficulté peut se présenter à propos des conditions dans lesquelles il est permis aux membres des syndicats cocontractants de se dégager de la convention collective une fois conclue, lorsqu'ils ne veulent pas rester soumis à ses clauses. La loi de 1919, respectueuse de la liberté individuelle, leur accordait à ce point de vue, de grandes facilités. Au contraire on peut lire dans les travaux préparatoires de la loi de 1936 qu'elle « supprime la possibilité pour ceux qui sont liés par la convention de s'en dégager à tout moment par un acte unilatéral » (1).

Cette solution n'est certainement pas applicable aux conventions conclues sous l'empire de la loi de 1919 ou même à celles conclues selon la procédure de la loi de 1936, mais que le Ministre du Travail, n'aurait pas rendues obligatoires à toute la profession, puisque, en ce qui les concerne, la loi nouvelle n'a apporté aucune modification à celle de 1919.

Mais si une convention a été rendue obligatoire à toute la profession par arrêté ministériel que faudra-t-il décider?

Certains auteurs ont soutenu, que si la convention a été conclue pour une durée indéterminée, les syndicats et leurs adhérents auraient le droit de s'en dégager moyennant le préavis d'un mois prévu par les articles 31 m et 31 n, du livre I du Code du Travail. Pour eux, cette solution résulte de la suppression demandée à la Chambre par M. Dommange et acceptée par le Président du Conseil, M. Blum, d'une disposition du projet de loi, qui ôtait cette faculté lorsque la convention aurait été rendue obligatoire par le Ministre. Nous avons déjà signalé, lorsque nous

(1) Chambre des Députés N° 189, p. 224.

avons parlé de la durée d'application de la convention collective, selon la loi de 1936, combien il serait singulier et inacceptable de permettre aux Syndicats auteurs d'une convention collective, et à leurs adhérents de s'en dégager, alors qu'elle est devenue une règle obligatoire pour les non syndiqués qui y demeureront indéfiniment soumis. Et d'ailleurs, si on peut regretter que la loi ne soit pas venue supprimer expressément la faculté unilatérale de dénonciation de la convention collective rendue obligatoire, il semble que l'article 31 *vf*, nous donne à ce point de vue, une solution décisive. Cet article, nous l'avons déjà vu, abroge virtuellement la faculté de dénonciation unilatérale pour toutes les conventions collectives rendues obligatoires par le Ministre, en décidant que l'arrêté ministériel ne peut être rapporté que si toutes les parties contractantes se sont mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier, ou bien si le Ministre estime que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée. Il résulte donc indiscutablement de ce texte que la dénonciation unilatérale de la convention doit être considérée comme inopérante, et que seuls, l'accord unanime, ou la volonté du Ministre, peuvent porter atteinte, à son caractère obligatoire. Mais, rappelons-le, la faculté de dénonciation subsiste, pour les conventions collectives qui n'ont pas été rendues obligatoires, par arrêté ministériel.

Ces difficultés soulevées par la juxtaposition des deux textes légaux, seraient graves, si elles se présentaient avec fréquence. Heureusement, les syndicats patronaux comme les syndicats ouvriers qui veulent conclure une convention collective, et à qui le choix est offert entre les deux procédures, optent la plupart du temps pour celle de la loi de

1936, dans l'espoir de voir ensuite rendre obligatoire par le Ministre, la convention qu'ils auront élaborée.

Une certaine catégorie de contractants reste cependant exclue du bénéfice de cette nouvelle procédure.

Dans la définition qu'elle donne de la convention collective la loi de 1919, déclare en effet: « La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part les représentants d'un syndicat professionnel ou *de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur* (art. 31 du Code du Travail). La loi de 1936, au contraire, dans l'article 31 va déclarer : « A la demande d'une *organisation syndicale* patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre du Travail provoquera la réunion... »

Il résulte de ce nouveau texte que, lorsqu'un employeur isolé ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou bien des groupements d'employés ou d'employeurs n'usant pas de la forme syndicale, veulent conclure une convention collective, ils en sont réduits à la conclure suivant le système et selon la procédure de la loi de 1919.

Quoi qu'il en soit, même si le danger de voir s'élever ces difficultés reste assez limité, il semble qu'il eût été préférable de l'écartier radicalement en ne laissant aucune place à l'équivoque.

Au lieu de venir compléter et modifier la loi de 1919 par un texte fondé sur des principes différents, le législateur aurait été mieux inspiré d'abroger l'ancienne loi, et de rendre la nouvelle applicable à tous ceux qui voudraient conclure une convention collective, ce qui lui aurait permis, du même coup de faire généraliser le système de la conven-

tion collective obligatoire, seule conception capable de lui conférer une véritable efficacité.

Tout au moins, même s'il reculait devant une refonte aussi complète de la matière, et s'il tenait à laisser subsister la loi de 1919, il n'eut pas du négliger de prévoir et de régler d'avance les conflits qui peuvent naître de la coexistence de convention collective basées sur deux textes inspirés de conceptions très différentes, sinon tout à fait opposées.

La hâte avec laquelle la loi nouvelle a été préparée et votée explique encore cette fâcheuse lacune.

SECTION VI

CARACTERES ET NATURE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LA LOI DU 24 JUIN 1936

Lorsque nous avons étudié les caractères et la nature juridique de la loi de 1919, nous avons constaté, qu'à quelques réserves près, cette loi était restée très largement fidèle à la théorie contractuelle individualiste du Code. Elle était, en effet, basée sur le double principe de la liberté individuelle et de la liberté syndicale.

Elle sauvegardait la liberté individuelle en ce sens qu'elle permettait aux membres de tout groupement partie à la convention collective de s'en dégager en donnant dans un certain délai, leur démission du groupement. Et même lorsque la convention collective avait été conclue pour une durée déterminée, elle autorisait les employeurs ou salariés adhérents aux groupements signataires, à dénoncer dans un certain délai, l'accord auquel ils désiraient se soustraire

à moins d'y avoir individuellement apposé une signature (art. 31 l).

Elle assurait également le respect de la liberté syndicale puisque tout groupement partie à une convention collective conclue pour une durée indéterminée avait la faculté de s'en dégager à tout moment, à la seule condition de notifier sa renonciation un mois à l'avance (art. 31 m).

Nous avons vu, d'autre part, qu'en ce qui concerne le contenu de la convention collective, la plus grande liberté était laissée aux négociateurs, qui pouvaient y insérer telles clauses qui leur paraissaient utiles sans qu'aucune leur soit imposée par la loi.

Enfin, nous avons également remarqué que le législateur n'avait pas reconnu aux pouvoirs publics de l'état le droit d'intervenir dans la réglementation des rapports du travail. Leur ingérence était en tout cas, discrète et exceptionnelle.

Avec la loi du 21 juin 1936, il en va tout différemment.

Les libertés individuelles et syndicales sont étroitement limitées par la loi nouvelle : « L'individu n'a plus la possibilité de dénoncer isolément le contrat collectif, il ne peut que suivre les directives de son syndicat » (1).

Et le syndicat lui-même n'est pas libre de se soustraire à la convention collective, une fois conclue et étendue à toute la profession par arrêté ministériel, puisque une telle convention ne peut être dénoncée, révisée ou modifiée, qu'à la faveur de l'accord unanime des parties contractantes, ou par la volonté du Ministre du Travail.

En second lieu, quand à l'élaboration et au contenu de la convention collective, la liberté de ceux qui veulent con-

(1) Paul PIC. — « Autour de la loi du 24 juin 1936 » *Revue Politique et Parlementaire*, 10 septembre 1936, p. 404.

clure des conventions collectives, a été également, très considérablement limitée.

La loi rend, en effet obligatoire, sur la seule initiative d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière, la création de commissions mixtes. Elle rend également obligatoire, dans tous les établissements commerciaux ou industriels de quelque importance, l'institution de délégués du personnel. Et elle enlève aussi aux négociateurs de la convention collective, le droit de limiter leurs accords aux points litigieux qu'il pouvait leur paraître suffisant de régler, puisque elle leur impose d'insérer aux conventions collectives une série de dispositions touchant tous les problèmes de salaire et d'organisation professionnelle énumérées par l'art. 31 *vc* et qui constituent désormais le contenu obligatoire de toute convention collective.

Mais la caractéristique essentielle du régime nouveau est l'organisation par la loi de 1936 de l'ingérence constante du Ministre du Travail représentant l'Etat. Il exerce maintenant dans les accords entre ouvriers et patrons, une influence prépondérante et nous avons vu que son pouvoir discrétionnaire pouvait dans bien des cas, faire craindre l'arbitraire.

Tout d'abord copie de toute convention collective doit être adressée au Ministre du Travail.

C'est lui ou son représentant, qui, à la demande d'une organisation syndicale provoque la réunion de la commission mixte en vue de l'élaboration de la convention collective. C'est à lui qu'il appartient d'apprécier quelles sont les « organisations syndicales les plus représentatives » qui doivent y être appelées. C'est encore lui qui doit en diriger les débats.

Il lui est loisible enfin de transformer la convention collective ainsi élaborée, en un véritable règlement administratif obligatoire pour les dissidents et auquel, nous venons

de l'indiquer, aucune dénonciation ne pourra mettre fin. Il doit bien prendre l'avis des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique, mais rien ne l'empêche de passer outre.

L'article 31 v prévoit bien, aussi, que l'arrêté ministériel cessera d'avoir effet lorsque les parties se mettront d'accord pour les dénoncer, le reviser, ou le modifier; mais pour cela il faut *l'accord unanime*, et une majorité, si importante fut-elle, ne suffirait pas. Au contraire, le Ministre peut, de son propre mouvement, et sans tenir compte d'aucun avis, rapporter son arrêté et mettre fin à la convention collective. « Au fond, si le Parlement a refusé de sanctionner *directement* la conception étatique de la convention collective, en repoussant le principe de l'arbitrage obligatoire du Ministre dans l'élaboration même de la convention il lui a restitué *indirectement*, le droit de régir, par voie réglementaire, toute l'organisation des entreprises » (1).

« La législation nouvelle tend, de plus en plus, à faire prévaloir les solutions étatistes sur les accords librement consentis » (2).

La loi du 31 décembre 1936, sur l'arbitrage obligatoire marque elle aussi, nous l'avons montré, un nouveau pas dans cette voie.

Tels sont les caractères essentiels de la loi du 24 juin 1935, caractères qui la différencient profondément de la loi de 1919 qu'elle est venue modifier et compléter.

La liberté de l'individu, qu'il s'agisse de l'employeur ou de l'employé est étroitement limitée dans le régime nouveau. En même temps qu'elle s'est éloignée de la conception individualiste qui avait inspiré la loi de 1919, la loi de

(1) A. COSTE-FLORET. — Article précité, p. 217.

(2) Paul PIC. — « Autour de la loi du 24 juin 1936 », *Revue politique et Parlementaire*, 10 septembre 1936, p. 405.

1936 s'est écartée aussi de la conception professionnelle pour faire prévaloir une *conception étatique*. Et ainsi le nouveau régime français de la convention collective s'apparente de plus en plus au corporatisme tel qu'il fonctionne dans les états totalitaires. Il s'en différencie cependant par quelques traits essentiels: notamment par l'autonomie plus grande des syndicats et aussi la survie du droit de grève et du lock out.

Nous en avons ainsi terminé avec l'étude des dispositions de la loi du 24 juin 1936 et nous venons de voir quelles sont ses caractéristiques essentielles et par quels aspects, elle se sépare de la loi précédente de 1919. Il nous reste maintenant à saisir, dans l'ensemble de cette étude le sens de l'évolution qui s'est produite, dans le passé, dans ce domaine de la convention collective et d'essayer de prévoir quelle orientation cette évolution, qui n'est pas à son terme, semble devoir prendre à l'avenir.

CONCLUSION

Nous voici donc arrivés au terme de l'évolution juridique qui s'est manifestée, jusqu'à notre époque, dans le domaine de la convention collective de travail. La conclusion qui s'impose et qui ressort tout naturellement de cette étude, c'est, qu'en cette matière, nous sommes actuellement bien loin des conceptions qui étaient encore en honneur à la fin du siècle dernier ou au début de ce siècle.

Pendant la période de 1884 jusqu'à 1919, où le contrat collectif de travail n'avait eu qu'une existence de fait, le contrat collectif n'était employé qu'avec une certaine méfiance. Et la doctrine et la jurisprudence qui avaient eu à se prononcer sur sa validité et à connaître des difficultés nées de son application, ne l'interprétaient qu'avec prudence et ne lui reconnaissaient que les effets compatibles avec l'esprit individualiste de notre Code et restant strictement dans le cadre des principes généraux qui le dominaient. Le grand principe de la liberté individuelle, dont il était le reflet était considéré comme un dogme sacré, et il n'aurait pas paru acceptable de donner, même à des problèmes de droit collectif, des solutions qui n'auraient pas été en harmonie avec le système contractuel, seul régime alors applicable à tous les rapports juridiques et économiques entre les hommes.

La loi de 1919, votée de 1913 par la Chambre, mais ad-

mise après la guerre seulement, par le Sénat, vint, à quelques réserves près, consacrer très largement cette conception individualiste et contractuelle de la convention collective que la Doctrine et la Jurisprudence avaient ébauchée.

Elle donna bien à la convention collective, quelques timides effets réglementaires, puisque notamment elle frappa de nullité les contrats individuels, passés par des parties liées l'une à l'autre par une convention collective antérieure, s'ils contenaient des dispositions y dérogeant, mais dans une très large mesure, elle assura le respect et la souveraineté de la volonté individuelle. Elle permit, en effet, que le contenu de la convention collective soit librement déterminé par les parties.

Elle disposa, d'autre part, que la convention collective n'aurait aucun effet vis-à-vis des non syndiqués et que, de leur côté les syndiqués antérieurs à sa conclusion pourraient y échapper en se séparant du syndicat. Ainsi personne ne pouvait être engagé que de son consentement.

Mais nous avons vu que, selon cette loi la convention collective n'était pas de nature à améliorer les conditions du travail. La possibilité légale de dénonciation, la rendait extrêmement fragile. D'autre part, nous l'avons montré, le système de la loi était contraire à la justice, car, en ne s'appliquant pas à toute la profession, la convention collective devenait une source de préjudice pour les syndiqués ; les non-syndiqués affranchis des conditions imposées par la convention étaient favorisés.

Dans cette conception, la convention collective ne pouvait atteindre sa fin. Pour être pleinement efficace, il fallait qu'elle s'imposât à tous et qu'elle devint la règle générale de la profession tout entière.

La loi de 1936 est venue substituer à cette conception res-

trictive à l'excès de la convention collective, un système nouveau.

Elle a d'abord établi un mode nouveau d'élaboration des accords, sous la direction du Ministre. Elle a imposé l'insertion, à toute convention collective, de dispositions obligatoires.

D'autre part, elle a permis au Ministre, au mépris de la liberté individuelle, de rendre obligatoire à toute la profession la convention collective une fois conclue. Elle a enfin virtuellement abrogé la faculté de dénonciation de la convention jusqu'alors reconnue aux parties contractantes. Autant de solutions attentatoires à la souveraineté de la volonté individuelle et qui montrent, avec l'ingérence constante du Ministre, organisée par la loi, que la législation nouvelle tend à faire prévaloir les solutions étatistes sur les accords librement consentis. Il est permis de le regretter, comme on regrette d'habitude dans notre pays, tout ce qui porte atteinte à la liberté. Mais à l'inverse on est bien obligé de reconnaître qu'une convention collective ne peut être efficace sans un minimum de contrainte légale.

C'est à ce prix d'ailleurs que la loi nouvelle marque sur celle de 1919 un incontestable progrès. Le caractère obligatoire que la loi de 1936 permet de conférer à la convention collective, lui donne sur la loi précédente, une large supériorité, car nous le répétons, la convention collective peut être efficace que si elle s'applique à tous.

La législation actuelle est loin, d'être parfaite et nous avons souligné, au passage, ses insuffisances et ses lacunes; mais en attendant les réformes complémentaires qui s'imposent, on peut considérer que la loi de 1936 est capable de favoriser les relations du travail et la paix sociale.

« Tout dépend de l'esprit qui présidera à la constitution

des commissions mixtes, à l'élaboration, à l'exécution des conventions collectives et à leur extension » (1).

La réforme qui se révèle particulièrement nécessaire et urgente est celle des moyens actuels de règlement des conflits du travail. Rien ne sert, en effet de signer des conventions collectives si des divergences dans leur interprétation ou si des modifications survenues dans les circonstances économique suscitent de nouveaux conflits. Or., les procédures actuelles de conciliation et d'arbitrage, se sont montrées, nous l'avons dit, bien souvent impuissantes à éviter ces conflits.

Il a été fait dans notre pays un usage singulièrement abusif du droit de grève. Bien mieux les occupations d'usines et les séquestrations de personnes, violations de la loi, que ne comporte pas le droit de grève, ont été fréquentes, sous le régime nouveau et, au moment même où nous écrivons ces lignes (fin décembre 1937) le très grave conflit des services publics de la région parisienne démontre une fois de plus l'insuffisance des mesures actuelles.

Le Gouvernement lui-même a d'ailleurs déjà reconnu la nécessité de reformer ces procédures, puisque le projet du « statut moderne du travail » actuellement en instance devant le Parlement comporte une proposition qui a pour but de renforcer et de sanctionner l'arbitrage social grâce à l'intervention d'une section spéciale du Conseil d'Etat. Il est certain que le contrôle de cette haute juridiction pourra augmenter considérablement l'autorité morale des sentences surarbitrales. Mais il apparaît que la Législation Nouvelle ne permettra de leur conférer une véritable efficacité

(1) A. COSTE-FLORET. — Art. précité,

que si elle prévoit un moyen simple et pratique de les doter de la formule exécutoire (2).

Ainsi donc, la réforme de juin 1936 ne peut pas être considérée comme définitive, elle marque seulement une étape de plus dans la voie de *l'organisation professionnelle*. Dans ce sens des modifications doivent être souhaitées, car si l'on doit approuver la loi de 1936 en ce qu'elle a donné à la convention collective un caractère obligatoire il semble au contraire que l'on puisse faire des réserves sur les nouveaux modes d'élaboration des conventions qu'elle est venue établir. Au système de la loi qui revient à conférer, dans l'élaboration des conventions, un monopole à la Confédération Général du Travail et à la Confédération Générale du Patronat français, on devrait semble-t-il, substituer un régime plus conforme à une bonne organisation sociale. On pourrait pour cela créer, au-dessus des syndicats, dans chaque profession, des organes de liaison chargées de favoriser la conclusion de conventions collectives. Il serait bon aussi que les commissions mixtes chargées de l'élaboration des accords, soient composées de représentants élus par tous les employeurs et tous les employés ; ainsi la source initiale de la convention collective de travail serait la *totalité* des employeurs et des employés, et, par là même, elle aurait plus de chances d'être respectée. Cette commission mixte ou Conseil paritaire, qui n'est actuellement que la rencontre passagère de deux volontés collectives gagnerait à devenir un organisme permanent. Au-dessus des syndicats, qui pourraient garder leur liberté, le conseil paritaire permanent, deviendrait la *profession organisée*. Emanation de

(2) R. SAVATIER, Professeur à la Faculté de Droit de Poitiers « Les rayons et les ombres d'une expérience sociale: l'Arbitrage obligatoire des conflits collectifs de travail », D.H. 3 février 1938, p. 15.

l'ensemble des employeurs et des employés qui sont les véritables intéressés, cet organisme assurerait, avec compétence et autorité la surveillance de la convention collective à tous les stades de son existence. Il apparaît qu'un tel système remplacerait très avantageusement le régime étatique actuel. C'est vers une telle *conception professionnelle* que semble devoir s'orienter à l'avenir l'évolution juridique de la convention collective. Seule une véritable organisation professionnelle pourrait ainsi lui permettre de remplir complètement son but.

BIBLIOGRAPHIE

- BONNARD (R.). — « Syndicalisme, corporatisme et état corporatif », *Revue de Droit Public*, janvier, février mars 1937, p. 58.
- BRETHE (Jean). — « De la nature juridique de la Convention Collective de Travail ». Thèse Bordeaux, 1921.
- BRETHE DE LA GRESSAYE (Jean). — Professeur à la Faculté de Bordeaux. « Les Contrats Collectifs de Travail », *Gazette des Prud'hommes*, 15 juillet 1936, p. 201.
- CAPITANT. — Note au Dalloz périodique 1909, p. 76.
— Cours de Législation industrielle.
- CHAMBRE DES DEPUTES. — Doctrine Parlementaire.
- COLSON. — *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives* 190, p. 205.
- CORDIER (Jean). — « Les Conventions Collectives de Travail dans la loi du 25 mars 1919 ». Thèse Nancy, 1922.
- COSTE-FLORET (Alfred). — Chargé de Cours à la Faculté de Droit de Strasbourg. « Vers une conception étatique de la Convention collective du Travail ». *Revue critique de Législation et de Jurisprudence*, janvier-mars 1937.
- CREPIN (Henri). — « La Convention collective de travail, sa nature et son évolution historique ». Thèse Paris, 1919.
- DEMOGUE. — « Les modifications aux contrats par voie unilatérale » *Revue trimestrielle de Droit Civil*, 1907, p. 246.
— « Notions fondamentales de Droit privé », 19.
- DOUARCHE (Léon). — « Les conventions collectives de travail » 1907.
- DROUILLAT (René). — Chargé de Cours à la Faculté de Droit d'Alger.
« Commentaire de la loi du 24 juin 1936 sur les Conventions collectives de travail ». *Les lois nouvelles*, 25 janv. et 5 mars 1937 (N^{os} 3 et 7).
- DUGUIT. — Traité de Droit constitutionnel, tome II, p. 67.
« Les transformations du Droit privé », p. 135.
- GENY. — « Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif », préface de Raymond SALEILLES.
Note aux *Pandectes Françaises*, 1898, 2, 248.

- GEORGESCO (Emilian). — « La nature juridique de la Convention collective de Travail ». Thèse Paris, 1914.
- GOUNOT. — « Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé ». Dijon, 1912.
- GROSSIER. — Rapport. Doctrine Parlementaire de la Chambre des Députés, 1913, 10^e législature.
- HAURIU. — « Principes de Droit public », p. 211.
- JAY (Raoul). — « Qu'est-ce que la Convention collective de Travail? », 1908.
- JOSSEMAND. — Recueil d'Etudes sur les sources du droit, en l'honneur de François GENY, tome II, p. 333.
- JOURNAL OFFICIEL. — Débats parlementaires (Sénat et Chambre des Députés.)
- LANDRE (René). — « Jalon de route: la nouvelle loi sur la Convention collective », *Revue politique*, novembre 1936, p. 870.
- LAUDAUD (Camille). — « Les Conventions collectives de travail et la loi de 1919 ». Thèse Montpellier, 1924.
- MARTINI (Al.-G.). — « L'arbitrage obligatoire dans les Contrats collectifs de travail ». *Semaine Juridique*, 15 janvier et 5 février 1937.
- MOREL (René). — « Les Conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919 ». *Revue trimestrielle de Droit civil*, 1919, p. 433.
- MORIN (Gaston). — Doyen de la Faculté de Droit de Montpellier.
« La révolte des Faits contre le Code », 1920.
— Cours de Doctorat en Droit, 1937.
- MISSET (René). — « Le Contrat collectif de Travail au point de vue juridique. »
- NAST (Marcel). — « Des Conventions collectives relatives à l'organisation du travail », thèse Paris, 1907.
— Note au Dalloz Périodique, 1911, I, 201.
- PANDECTES FRANÇAISES. — 1898, 2, 248, Note de M. GENY.
- PASSAMA (Paul). — « Les Conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français ». Thèse Montpellier, 1908.
- PHILIP (André). — Professeur à la Faculté de Droit de Lyon. « Le renouvellement des Conventions collectives de Travail », Edition de l'Institut Supérieur ouvrier de la C.G.T.
- PIC (Paul). — Professeur honoraire à la Faculté de Droit de Lyon.
« Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les Conventions Collectives de travail ». *Revue Politique et Parlementaire*, 10 septembre 1936, p. 393.
— Traité de Législation Industrielle.
- PLANIOL. — Cours de Droit Civil, tome II.

- PIROU (Gaëtan). — « Les conceptions juridiques successives de Contrat Collectifs de Travail en France ». Thèse Rennes de 1909.
- ROUAST (André). — « Essai sur la notion juridique du Contrat collectif dans le Droit des obligations ». Thèse Lyon 1909.
- SALEILLES (Raymond). — Préface du livre de M. GENY « Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif ».
- SAVATIER (René). — Professeur à la Faculté de Droit de Poitiers. « Les rayons et les ombres d'une expérience sociale: l'Arbitrage obligatoire des conflits collectifs de travail ». *Dal-loz hebdomadaire*, 3 février 1938, chronique, p. 15.
- SENAT. — Doctrine parlementaire.
- SOCIÉTÉ d'ÉTUDES LEGISLATIVES (Bulletin de la).
- VIVIANI. — Projet de loi. Chambre des Députés. Doctrine Parlementaire. 10^e législature. N° 298, p. 657.
-

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	7
Généralités, définitions, historique, plan	10
PREMIERE PARTIE	
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DEVANT LA DOCTRINE ET LA JURISPRUDENCE, AVANT LA LOI DU 25 MARS 1919	
CHAPITRE PREMIER. — <i>La Doctrine</i>	22
SECTION I. — <i>Théories qui rattachent la Convention Collec- tive de Travail à des principes bien définis de notre code</i>	23
A) Théorie du mandat et de la gestion d'affaires	23
B) Théorie de la stipulation pour autrui	25
SECTION 2. — <i>Théories qui rattachent la Convention collective de Travail à l'esprit général du Code</i>	29
A) Théorie de M. Josserand	30
B) Théorie de M. Demogue	31
C) Théorie de M. Rouast	31
D) Théorie de M. Gounot	33
SECTION 3. — <i>Théories diverses</i>	34
A) Théorie de la personnalité morale (M. Nast)	34
B) Théorie de la réalité juridique des personnes morales (Beseler et Gierke)	35
C) Théories extra-contractuelles. M. Duguit, M. Demogue. Théorie de l'institution (M. Hauriou)	36
D) Théories mixtes (M. Pirou)	37
CHAPITRE II. — <i>La Jurisprudence</i>	40

DEUXIEME PARTIE

LA LOI DU 25 MARS 1919	45
SECTION I. — <i>Formation de la Convention collective</i>	47
A) Les parties contractantes	47
B) Les conditions de forme et de publicité	50
SECTION 2. — <i>Domaine d'application des Conventions collec-</i> <i>tives</i>	52
A) Ressort d'application	52
B) Durée d'application	53
SECTION 3. — <i>Effets des Conventions collectives</i>	57
A) Les personnes obligées	57
B) Les effets juridiques	58
a) obligations des groupements	58
b) obligations des individus	59
c) effets des conventions collectives à l'égard des tiers	60
SECTION 4. — <i>Sanctions des Conventions Collectives</i>	62
A) L'action syndicale	63
B) L'action individuelle	65
C) Le syndicat et l'action individuelle	65
D) Le droit d'intervention des groupements	66
E) L'arbitrage	66
SECTION 5. — <i>Caractères et nature juridique de la Conven-</i> <i>tion collective de Travail dans la loi du 25 mars 1919</i>	67

TROISIEME PARTIE

LA LOI DU 24 JUIN 1936	76
SECTION I. — <i>L'élaboration de la Convention Collective</i>	77
A) La commission mixte	78
B) Le fonctionnement de la Commission mixte	82
SECTION 2. — <i>Le contenu obligatoire de la Convention col-</i> <i>lective</i>	84
A) Les dispositions obligatoires	84
B) Les délégués ouvriers	86
C) Les clauses relatives aux salaires	87
SECTION 3. — <i>Extension obligatoire de la Convention collec-</i> <i>tive par arrêté ministériel</i>	88
A) Publicité de la Convention conclue	89
B) Conventions susceptibles d'être étendues	89

C) Procédure et garanties	89
D) Recours contre l'arrêté d'extension	90
E) Sanctions	91
F) Durée d'application	91
G) Domaine d'application	92
SECTION 4. — <i>L'arbitrage obligatoire</i>	93
A) Loi monétaire du 1er octobre 1936	93
B) Loi du 31 décembre 1936, prorogée jusqu'en février 1938	94
SECTION 5. — <i>Difficultés qui naissent de la Juxtaposition de la loi du 24 juin 1936 et de la loi du 25 mars 1919</i> ..	97
A) Conflit entre une convention conclue sous l'empire de la loi de 1919 et une convention conclue sous l'empire de la loi de 1936 et étendue par arrêté ministériel ..	98
B) Dénonciation de la Convention Collective	100
SECTION 6. — <i>Caractères et nature juridique de la Convention collective dans la loi du 24 juin 1936</i>	103
CONCLUSION ET EVOLUTION PROBABLE DANS L'AVENIR	108
BIBLIOGRAPHIE	114

Montpellier, le 22 février 1938.

Vu,

Le Président de Thèse et Doyen,

G. MORIN.

Vu et permis d'Imprimer:

Montpellier, le 23 février 1938.

Le Recteur,

PARISELLE.

